

Instroom op de Flevolandse arbeidsmarkt van zorg en welzijn

Waar ligt de potentie?

Flevoer brengt jaarlijks een algemene arbeidsmarktpublicatie uit en drie themapublicaties. Instroom is één van deze thema's. Dit komt vanuit de Human Capital Agenda Zorg en Welzijn Flevoland (HCA ZWF). De HCA ZWF heeft als doel om ervoor te zorgen dat het personeelstekort in de sector Zorg en Welzijn niet verder oploopt.

In de agenda staat een samenhangend pakket van ingrepen gericht op instroom, behoud en anders organiseren van de sector. In onze arbeidsmarktpublicatie lieten we zien dat er een tekort is aan personeel en dat dit gaat oplopen als we niet ingrijpen. Instroom is hierbij niet de enige oplossing, maar het blijft een belangrijk aspect van HRM.

In de arbeidsmarktpublicatie stond ook, dat het goed gaat met de instroom van nieuwe medewerkers in de sector Zorg en Welzijn. De uitdaging is om dit zo te houden. In deze deelpublicatie beschrijven we waarom dit een uitdaging is en wat we kunnen verwachten als het gaat om het aantal starters, herintreders en zij-instromers.

Samenvatting en conclusies

De afgelopen jaren nam de jaarlijkse instroom op de arbeidsmarkt Zorg en Welzijn toe, van ca. 2.850 in 2015 naar ca. 4.250 in 2021. Na een kleine dip in 2020, groeide het aantal instromers weer in 2021. Dit gaat om de instroom van alle doelgroepen (starters, zij-instromers, herintreders). De komende jaren blijft de vraag naar zorg- en welzijnspersoneel in Flevoland groeien. Dit betekent dat een grotere instroom van medewerkers nodig is. Het gaat om 4.500 nieuwe medewerkers in 2023, oplopend tot 6.000 medewerkers in 2031. De vraag is of we deze medewerkers kunnen vinden en hoeveel potentie er is t.a.v. de verschillende doelgroepen?

Wat starters betreft, verwachten we een groeiende instroom op korte termijn, maar op langere termijn is dit lastig. Instroom in het zorgonderwijs nam de afgelopen jaren toe, van 3.000 in 2015 tot 4.300 in 2021. Echter, Flevoland vergrijsen en ontgroent. Het aantal 15- tot 20-jarigen zal de komende jaren gaan afnemen van ca. 28.000 nu, tot 26.500 in 2030. Om hetzelfde aantal starters te krijgen, moeten er verhoudingsgewijs meer jongeren voor een opleiding in zorg en welzijn kiezen.

Ook het vinden van zij-instromers wordt in de toekomst lastiger. Het UWV voorziet voor de komende jaren krapte in bijna alle sectoren. De prognose van de ontwikkeling van werknemers banen tot en met 2023 laat zien dat het aantal banen alleen gaat afnemen in de sector financiële diensten in Flevoland. In alle andere

sectoren wordt een groei van de werkgelegenheid verwacht, terwijl de beroepsbevolking afneemt.

Uit de cijfers van het UWV blijkt verder dat het aantal werkzoekenden met een zorgachtergrond zonder dienstverband de afgelopen tijd steeds verder afnam, van iets minder dan 1.400 halverwege 2021 naar 1.200 halverwege 2022. Ook het aantal geregistreerde werkzoekenden met dienstverband nam af. Het UWV (2022) verwacht dat het de komende jaren steeds lastiger wordt om herintreders te vinden voor de sector Zorg en Welzijn.

Uit nieuwe cijfers van het CBS blijkt dat veel werkzame inwoners van Flevoland met een kwalificatie voor zorg en welzijn ook in de sector werken. Dit geldt zeker voor de beroepsgroepen waar de tekorten het grootst zijn (verzorgenden, verpleegkundigen, doktersassistenten). De cijfers laten zien, dat er vooral helpenden zijn die niet in de sector werken (900 van de 2.000). Met het oog op de verwachte toekomstige zorgvraag en de hieruit vloeiende veranderingen op de werkvloer, is dit een relevante groep potentiële herintreders.

De doelgroepen voor potentiële instroom nemen de komende jaren af. Dat betekent dat het vinden of opleiden van geschikte mensen steeds meer moeite zal kosten. Het wordt dus steeds belangrijker om extra moeite te doen om ook specifieke doelgroepen te laten instromen. Denk aan mensen die de Nederlandse taal niet spreken, nog geen diploma hebben of minder makkelijk participeren op de arbeidsmarkt. Daarnaast is het belangrijk instroom duurzaam te laten zijn. We moeten kijken of we studierendement¹ en sectorrendement² omhoog kunnen krijgen. Een aanzienlijk deel van de nieuwe medewerkers stroomt binnen een paar jaar weer uit de sector. Investeren in goede onboarding kan dit tegengaan. In onze volgende publicatie gaan we hierop in.

¹ Deel van de instromers in het onderwijs dat binnen de nominale studietijd plus één jaar een diploma heeft behaald.

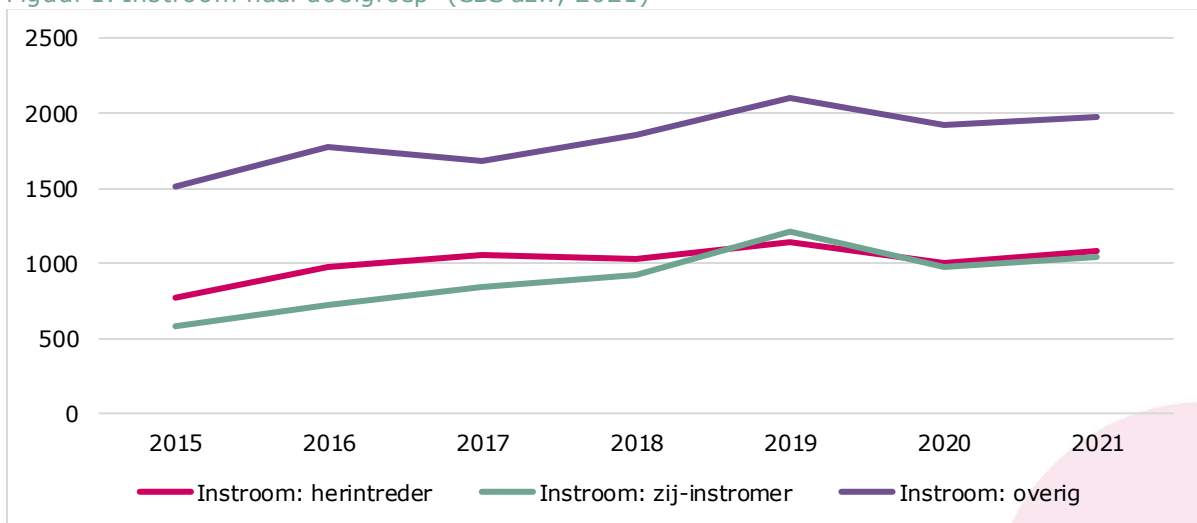
² Het aandeel personen dat een diploma heeft behaald en dat eind van het kalenderjaar waarin de opleiding is afgerond werkzaam is binnen zorg en welzijn.

Trend en prognose instroom

Het aantal werknemers dat de sector Zorg en Welzijn instroomt nam de afgelopen jaren toe, 2.850 in 2015 naar 4.240 in 2021. Al is het grootste deel van deze toename voor corona gerealiseerd. Aan het begin van de corona uitbraak in 2020 lag de instroom aanzienlijk lager dan het jaar ervoor (3.890 vs. 4.450). In 2021 is de instroom weer wat hoger, hiermee lijkt de instroom weer toe te nemen. De vraag is echter hoe de instroom zich gaat ontwikkelen.

Figuur 1 laat zien dat de bovenstaande tendens voor alle doelgroepen geldt. Zowel voor herintreders, zij-instromers als starters (die voor het grootste deel de categorie overig bepalen) zien we na een dip in 2020 weer een voorzichtige toename van de instroom het afgelopen jaar.

Figuur 1. Instroom naar doelgroep³ (CBS azw, 2021)

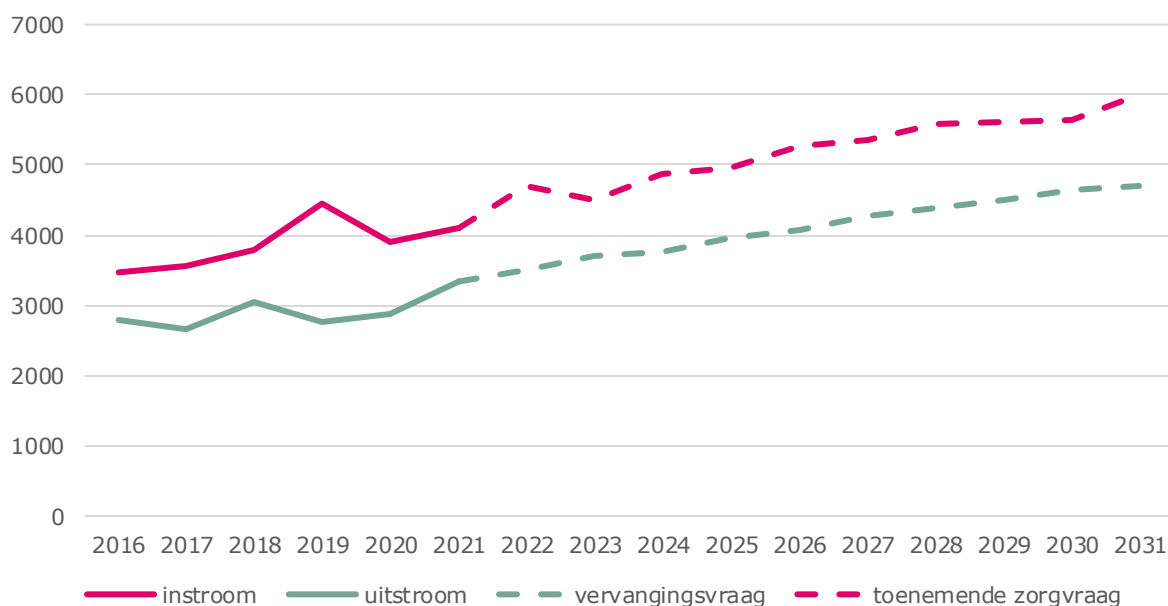


In onze arbeidsmarktpublicatie (Fleever, 2022) beschrijven we dat er in 2021 meer zorgprofessionals instroomden in de sector, dan dat er zorgprofessionals zijn die de sector verlaten. Het aantal werknemers nam in 2021 dan ook met 900 toe. Toch beent het groeiende aantal medewerkers de groeiende zorgvraag niet bij. Dit is het afgelopen jaar tevens te zien aan het toenemend aantal vacatures in de sector.

De prognose is dat de zorgvraag de komende jaren blijft stijgen, met name als gevolg van de vergrijzing. Daarnaast neemt de uitstroom toe, voor een belangrijk deel door de ouder wordende beroepsbevolking. Om aan de vraag te kunnen voldoen zijn er in Flevoland jaarlijks 4.500 tot 6.000 nieuwe zorgprofessionals nodig (figuur 2). Een groot deel van de benodigde instroom (75%) is ter vervanging van vertrekkend personeel.

³ Overige instroom bestaat voor het grootste deel uit starters op de arbeidsmarkt vanuit het onderwijs.

Figuur 2. Prognose benodigde instroom werknemers Flevoland (ABF Research, prognosemodel zorg en welzijn 2021; bewerking Flever)



De regering wil met het afremmen van de zorguitgaven de banengroei verminderen tussen 2022 en 2025 met ruim 20% (Helder, 2022). Aangezien dit de instroom betreft die nodig is om aan de toenemende zorgvraag te voldoen en niet de vervangingsvraag (ca. 1.000 per jaar in Flevoland), gaat dit om ca. 200 instromers per jaar. Als de regering hierin slaagt, gaat het nog steeds om een grote behoefte aan nieuwe zorgprofessionals (4.300 tot 5.800 per jaar).

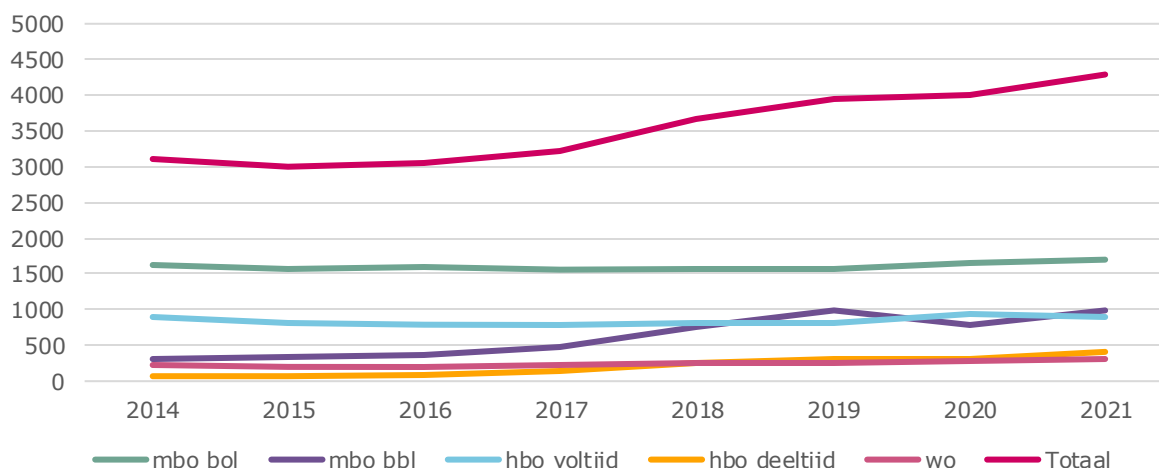
Potentiële doelgroepen

De vraag is of we voldoende instromers kunnen vinden om aan de toenemende zorgvraag te kunnen voldoen. Per doelgroep belichten we daarvoor de verschillende mogelijkheden. Allereerst kijken we naar starters, daarna volgen herintreders en zij-instromers.

Starters

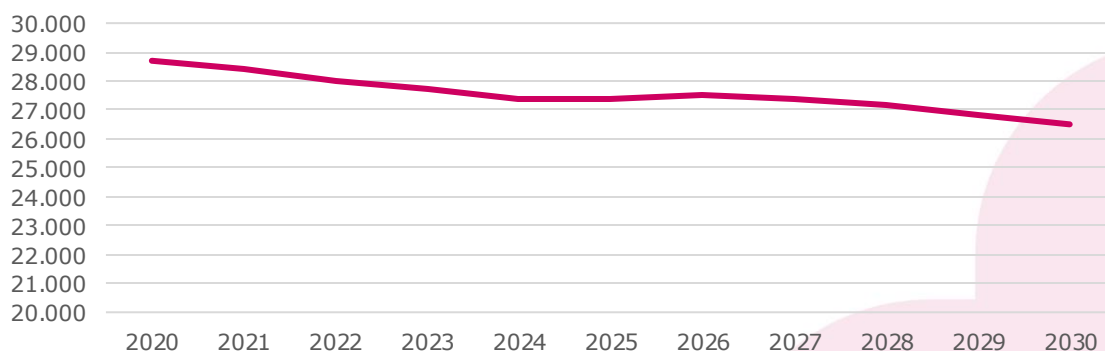
Op korte termijn neemt het aantal potentiële starters in de sector Zorg en Welzijn in Flevoland nog wel wat toe, maar niet in grote mate. Hoewel de instroom in het onderwijs de laatste jaren toenam van 3.210 in 2017 naar 4.290 in 2021, zien we dat dit vooral mbo (bbl) en hbo (deeltijd) betreft (figuur 3). Zij-instromers volgen vooral deze opleidingen. Ook de instroom in het mbo (bol) en hbo (voltijd) nam wel wat toe, maar in veel mindere mate. Voor mbo (bol) is de toename tussen 2017 en 2021 140 en voor Hbo (voltijd) 90.

Figuur 3. Instromers zorg- en welzijns onderwijs Flevoland (CBS azw, 2021)



Het is niet waarschijnlijk dat de instroom van starters ook op lange termijn kan blijven toenemen. Sterker nog, het is een uitdaging om het huidige jaarlijkse aantal starters te blijven aantrekken. Figuur 4 laat zien dat het aantal jongeren in Flevoland blijft dalen de komende jaren (net als in de rest van Nederland). Dit betekent dat als je een gelijkblijvend instroomniveau wenst te behouden, het aantal jongeren dat een opleiding in zorg en/of welzijn start moet toenemen.

Figuur 4. Prognose 15- tot 20-jarigen in Flevoland (CBS)



Herintreders

Eind 2020 werkten bijna 20.000 mensen met een kwalificatie voor zorg en welzijn in Flevoland. Ongeveer driekwart van hen (14.600) werkte ook in de sector (figuur 5). De overige 5.300 personen werkten in een andere sector. Dit gaat niet alleen om potentiële herintreders. Het kan zijn dat deze mensen nooit in de sector Zorg en Welzijn werkten, ondanks het afronden van een relevante opleiding.

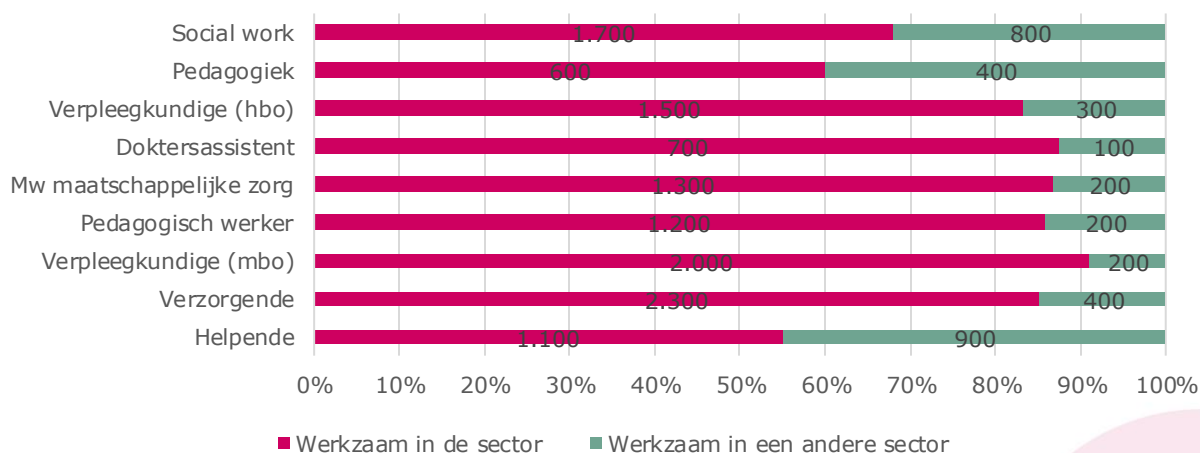
We moeten niet verwachten dat deze 5.300 allemaal toekomstige herintreders zijn. Uit ons uitstroomonderzoek weten we dat ruim de helft van zorgpersoneel, dat naar een andere sector vertrekt, bereid is terug te keren naar de sector Zorg en Welzijn. Tevens verschilt de verhouding tussen mensen met een kwalificatie die wel of niet werkzaam zijn in de sector per branche/opleidingskwalificatie.

Figuur 5 geeft een overzicht van de grootste/meest relevante beroepsgroepen. Hieruit blijkt bijvoorbeeld dat het aandeel verzorgenden, verpleegkundigen, medewerkers maatschappelijke zorg en doktersassistenten dat in andere sectoren werkt, kleiner is dan een kwart. Naar deze functies is daarentegen (op dit moment)

relatief veel vraag. Voor mensen met opleidingskwalificatie social work en pedagogiek ligt het aandeel gekwalificeerde personen die niet werkzaam zijn in de sector Zorg en Welzijn hoger dan een kwart.

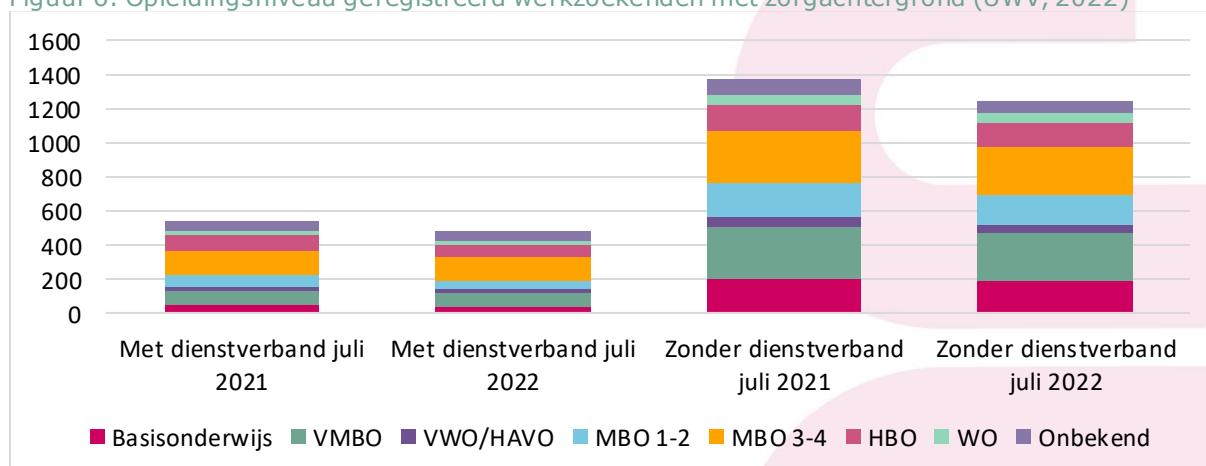
Bijna de helft van de personen met helpende kwalificatie werkt in een andere sector. Met het oog op de verwachte toekomstige zorgvraag en de hieruit vloeiende veranderingen op de werkvloer, is dit een relevante groep potentiële herintreders. Ook onder inwoners met een opleiding social work of pedagogiek is een behoorlijke groep niet aan het werk in de sector Zorg en Welzijn. We verwachten dat hiervoor (veel) meer nodig is aan verleiding en omscholing om ze in te laten stromen in de sector.

Figuur 5. In zorg en welzijn werkzame beroepsbevolking naar opleidingskwalificatie, 2020 (CBS azw)



Cijfers van het UWV laten verder zien dat het aantal werkzoekenden met een zorgachtergrond zonder dienstverband de afgelopen tijd steeds verder is afgenomen, van iets minder dan 1.400 halverwege 2021 naar 1.200 halverwege 2022 (figuur 6).⁴ Ook het aantal geregistreerde werkzoekenden met dienstverband nam af. Het UWV (2022) verwacht dat het de komende jaren steeds lastiger wordt om herintreders te vinden voor de sector Zorg en Welzijn.

Figuur 6. Opleidingsniveau geregistreerd werkzoekenden met zorgachtergrond (UWV, 2022)



⁴ Hoewel deze cijfers duidelijk maken dat een aanzienlijk deel hiervan hbo-niveau (145), mbo 3-4 niveau (274) of mbo 1-2-niveau (178) hebben, is niet bekend of dit ook kwalificaties voor zorg en welzijn betreft.

Zij-instromers

Daarnaast wordt het vinden van zij-instromers in de toekomst lastiger. Het UWV voorziet voor de komende jaren krapte in bijna alle sectoren. De prognose van de ontwikkeling van werknemersbanen tot en met 2023, laat zien dat het aantal banen alleen gaat afnemen m.u.v. financiële diensten in Flevoland (figuur 7). In alle andere sectoren wordt een groei van de werkgelegenheid verwacht, terwijl de beroepsbevolking afneemt.

Figuur 7. Prognoses percentuele ontwikkeling werknemersbanen 2021-2023 per sector (UWV, 2022)

