



samen werken aan een
vitaal Flevoland

Flevolandse Arbeidsmarkt zorg en welzijn in cijfers 2022/2023

“Samenvatting en Conclusie”



Inleiding

De zorg- en welzijnssector in Flevoland staat voor een boeiende fase, waarin arbeidsmarktontwikkelingen een bepalende factor zijn. Met een toenemend aantal medewerkers, een groeiend aantal vacatures en opmerkelijke veranderingen in instroom en vertrek, werpt deze rapportage nieuw licht op de dynamiek van deze sector. In de transformatie van de sector, waar richting aangegeven wordt via IZA, GALA (vertaald in het Regioplan en diverse transformatieplannen), worden de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt als integraal onderdeel van de opgaven gezien. Samen lerend transformeren is het nieuwe adagium. En terecht: niet alleen de financiële en maatschappelijke houdbaarheid van zorg en welzijn staan onder druk, ook de personele houdbaarheid.

Dit kunnen we alleen samen het hoofd bieden en we zijn aan het leren hoe we dat doen. De Regionale Strategische Personeelsplanning (RSPP) is een belangrijk instrument dat we hiervoor gebruiken. Daarmee organiseren we het gesprek over de transformatie op de arbeidsmarkt in het netwerk van de Human Capital Agenda Zorg en Welzijn Flevoland (HCA ZWF). Ook dit jaar brengen we belangrijkste ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor zorg en welzijn in Flevoland in beeld en evalueren we een aantal projecten vanuit de HCA ZWF, waarmee we gewerkt hebben aan instroom, behoud en anders organiseren.

We zijn dit jaar eveneens gestart om samen met GGD, Proscop en Elaa breder te investeren in een lerend netwerk. Het is de bedoeling om in lijn met de ontwikkelingen binnen IZA en GALA vanaf volgend jaar een bredere transformatie-monitor in te richten en daarvoor onze ervaringen met de RSPP te benutten. Doel is om de RSPP dan ook te integreren in dat totaalbeeld. Als opmaat daarheen hebben we dit jaar al meegedacht op twee grote lokale bewegingen: Het Vlie in de Noordoostpolder en Positief Gezond Almere. Daar brengen we de mechanismen van effect ter attentie van de arbeidsmarkt al in kaart zodat we deze effecten ook daadwerkelijk kunnen monitoren vanaf volgend jaar.

De HCA ZWF heeft het doel om stijging van personele tekorten te voorkomen. Hoewel er wisselend succes is ter attentie van de verschillende doelen van de HCA ZWF, blijft een groeiend tekort op de arbeidsmarkt dreigen. In deze rapportage geven we hiervan een cijfermatige onderbouwing.

Samenvatting en conclusies

Het aantal medewerkers in de zorg- en welzijnssector in Flevoland is versterkt met 600 nieuwe arbeidskrachten. Ook is het aantal vacatures gegroeid, tot in totaal 1050 openstaande posities aan het einde van 2022. De instroom van werknemers is in 2022 vergelijking met 2021 toegenomen, en de toename van het aantal zij-instromers in 2022 heeft de beoogde stijging van de HCA ZWF zelfs overtroffen.

Ondertussen blijft het vertrekpercentage van medewerkers uit de sector in Flevoland hoog, met een stijging van ruim 14%. Bijna de helft van de vertrekkers is jonger dan 35 jaar. De vertrekredenen laten een verschuiving zien ten opzichte van het voorgaande jaar en verschillen van de nationale bevindingen. De meest genoemde redenen in Flevoland zijn: een tekort aan cliëntentijd (28%), werk gerelateerde stress (20%) en het fysiek zware karakter van het werk (17%).

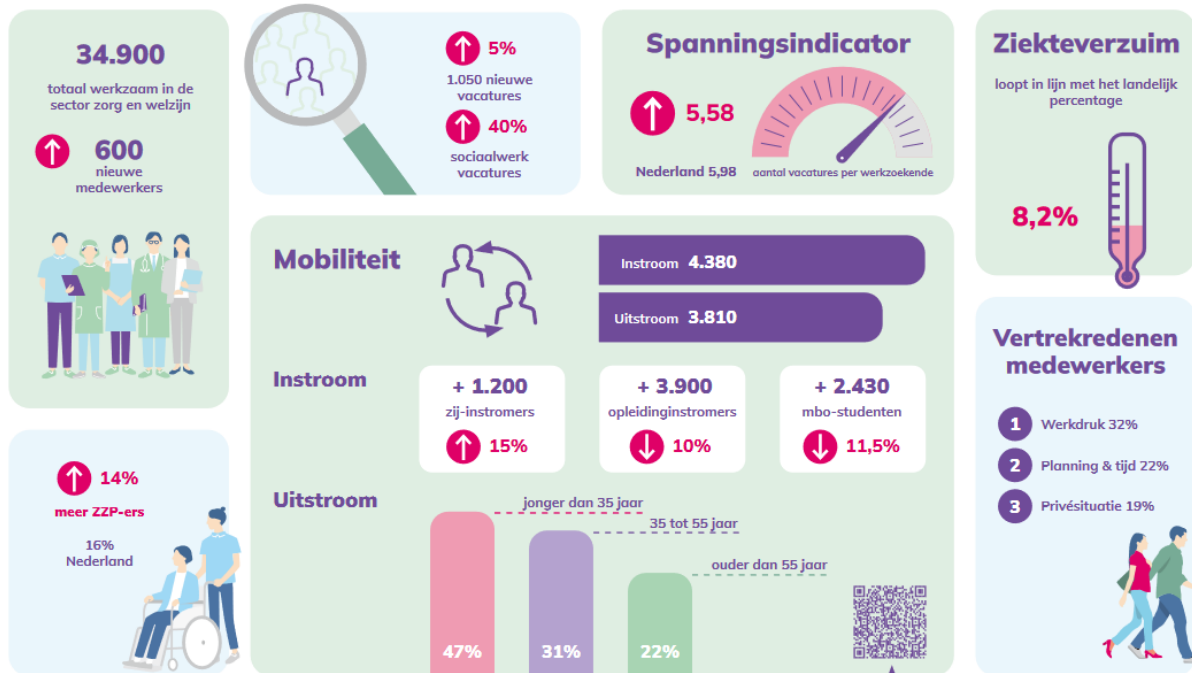
Door de groeiende hoeveelheid vacatures is de spanningsindicator opnieuw gestegen tot recordhoogte in alle sectoren. Binnen de zorg- en welzijnssector in Flevoland is de spanningsindicator ook toegenomen (van 4,65 in 2021 tot 5,58 in 2022), maar blijft bijna gelijk aan het landelijk gemiddelde. Deze indicator is het hoogst voor gespecialiseerde verpleegkundigen (16 tegenover 12,8 in 2021), gevolgd door psychologen (15,42) en artsen (10,21). Voor mbo-verpleegkundigen is de spanningsindicator aanzienlijk verminderd en bijna gehalveerd in een jaar tijd.

Het tekort aan personeel heeft niet alleen te maken met de vergrijzing en de toenemende zorgvraag, maar ook met het ziekteverzuim. In de zorg- en welzijnssector heeft het verzuim echter een nieuw record bereikt in het vierde kwartaal van 2022 (8%), in vergelijking met 7,5% in dezelfde periode het jaar ervoor, in 2021. Ook bij onderverdeling per branche is er een toename van het ziekteverzuim in alle takken, met name in VVT (van 8,2% in 2021 naar 9,2% in 2022), gevolgd door gehandicaptenzorg en kinderopvang.

Het aantal zorgvestigingen heeft aanzienlijk uitgebreid in Flevoland, met 675 nieuwe locaties, waaronder zowel organisaties als ZZP'ers. Nergens groeit het aantal ZZP'ers binnen de zorg- en welzijnssector zo sterk als in Flevoland, met 4.500 ZZP'ers die in de sector werkzaam zijn aan het eind van 2022.

Arbeidsmarkt Flevoland - Cijfers

Zorg en Welzijn



De cijfers in deze Infographic zijn een selectie van het resultaat uit de data die verzameld is in het onderzoek "Arbeidsmarkt zorg en welzijn in Flevoland". Wil je het hele onderzoek lezen? Deze kun je downloaden op www.flever.nl

www.flever.nl

Prognose

De zorgvraag in Flevoland blijft in de komende jaren toenemen, zelfs meer dan het landelijke gemiddelde in alle branches, met name in de VVT-sector. De vergrijzing en demografische veranderingen dragen bij aan een aanzienlijke stijging van het aantal contactpatiënten en cliënten in de wijkverpleging. Om vertrekkende medewerkers te vervangen, zal de zorgsector in Flevoland naar schatting jaarlijks 5.600 nieuwe medewerkers moeten aantrekken, een aantal dat naar verwachting de komende jaren zal toenemen. In deze periode zal de sector ook geconfronteerd worden met een ouder personeelsbestand, vooral in de huisartsenzorg en thuiszorg, aangezien veel medewerkers richting hun pensioen gaan. Tot slot wordt voorspeld dat tegen 2032 er voor elke werkzoekende in de zorg 5,62 vacatures beschikbaar zullen zijn.

HCA ZWF-doelstelling

Om een helder beeld te krijgen van de ontwikkelingen in de sector gedurende een periode van één jaar, beschrijven we de veranderingen op de arbeidsmarkt in Flevoland vanuit het perspectief van de HCA ZWF-thema's: instroom, behoud en anders organiseren. Dit doen we aan de hand van regionale personeelsplanning in combinatie met onze analyse van beschikbare arbeidsmarktgegevens (tabel 1). We kunnen beknopt zeggen dat de beoogde doelstellingen met betrekking tot zowel instroom als behoud niet volledig gehaald lijken, voor zover we dit goed kunnen monitoren. Wat betreft anders organiseren is er nog meer inzicht nodig om te begrijpen welke projecten daadwerkelijk invloed hebben in relatie tot deze doelstellingen.

We zien dat het aantal instromers toenemen volgens de beoogde doelstelling met HCA ZWF, maar het blijft een uitdaging om jongeren aan te trekken voor een carrière in de zorg in Flevoland.

Met het oog op behoud zien we een verandering in het belang van vertrekredenen naar ontwikkelingsmogelijkheden als basis voor het vertrekthema van uitstromers. Dit geeft inzicht in waarom de uitstroom doorgaans bestaat uit jongeren, meestal jonger dan 35 jaar. Het sluit ook aan bij het idee dat investeren in de ontwikkeling van medewerkers vanaf dag één moet beginnen en niet pas na het opdoen van ervaring, om medewerkers gemotiveerd te houden en te behouden.

Wat betreft de projecten die zijn ontstaan om organisaties te helpen, zoals Sterk in je Werk, zien we positieve veranderingen in de samenwerking met zorginstellingen. Daarom blijft Flever het draagvlak met de zorgorganisaties versterken om meer aandacht te besteden aan deze instrumenten.

Ten aanzien van anders organiseren in de zorg en welzijn zien we in Flevoland initiatieven die zich richten op het verschuiven van de denkwijze in de zorg naar het omarmen van nieuwe werkwijzen of technologieën, zoals bijvoorbeeld medicijndispensers.

Hieronder laten we de projecten zien en wat we als resultaat kunnen beschouwen ten aanzien van de beoogde doelstellingen. Daarnaast is het belangrijk op te merken dat er nieuwe projecten zijn ontstaan die nog niet zijn opgenomen in de HCA, maar die hopelijk volgend jaar daarin kunnen worden opgenomen.

Tabel 1: HCA ZWF-doelstellingen

Doelstelling	Ontwikkeling
Instroom	
10% meer zij-instromers per jaar, startend met 1.000 in 2020, naar 1.400 per jaar in 2024.	1.200 zij-instromers in 2022.
4.200 jongeren enthousiasmeren voor een opleiding in de zorg.	Er waren 3.900 jongeren die naar zorgopleiding ingestroomd.
200 leerwerkplekbegeleiders opleiden en beschikbaar stellen. 200 leerwerkplekken extra aanbieden.	Het tekort aan stageplekken tijdens het studiejaar 2022-2023 is in Flevoland afgenomen van 25 tot 18. Uit de monitor werkplekbegeleiding blijkt dat er in totaal 974 stage- of leerwerkplekken zijn aangeboden door 13 regionale organisaties, waarvan 95% vervuld is. We weten niet of dit aantal hoger is dan het aantal in 2021 voor de start van de HCA ZWF.
Opzetten van twee experimenteertuinen gericht op anders omgaan met het functiegebouw om de vraag naar verzorgende niveau 3/4 te verkleinen.	In 2022 lijkt de vraag naar verzorgenden en verpleegkundigen gelijk gebleven ten opzichte van 2021 maar dat de spanningsindicator voor mbo-verpleegkundigen in 2022 is tot de helft afgenomen t.o.v 2021. De spanningsindicator voor mbo-verpleegkundigen in 2022 gehalveerd t.o.v 2021.

Behoud	
10 % werknemers van niveau 2 en 5% niveau 3 bijscholen.	In 2022 was er een sprake van 47 subsidieaanvragen vanuit SectorplanPlus voor bijscholen van medewerkers in Flevoland. In 2021 heeft 11% van de gediplomeerde helpenden in Zorg en Welzijn zich binnen drie jaar bijgeschoold, terwijl dit percentage voor mbo-verpleegkundigen 7% bedraagt.
50 stagiaires en instromers behouden. 100 werknemers behouden door aantrekkelijke loopbaanbaden te bieden. 150 werknemers behouden door te investeren in leiderschap, vitaliteit en werkplezier.	Het aantal gesubsidieerde opleidingen en trainingen vanuit SectorplanPlus is verdubbelen t.o.v. 2021. 3.810 personen zijn de sector in 2022 verlaten, meer dan verwacht volgens ABF Research: 3.512. Werkdruk werd het meest genoemd als reden voor vertrek in 2022. Ook vertrekredenen die verband houden met andere doelstellingen werden vaak genoemd, met name ontwikkelingsmogelijkheden.

Anders organiseren	
Twee experimenten om de deeltijdfactor te verhogen.	De deeltijdfactor blijft onveranderd t.o.v. vorig jaar en is gelijk aan het landelijk gemiddelde, namelijk 0.69. Deze factor is het hoogst in de jeugdzorg en het laagst in de huisartsenzorg en VVT.
Twee experimenteertuinen en/of lerende netwerken gericht op anders organiseren (digitaal, sociaal) om de arbeidsproductiviteit te verhogen.	Pilot medicijn dispenser bij Zorggroep Almere (Archipel), Academische Verpleeg(t)huiszorg bij Woonzorg Flevoland, Welzijn op Recept bij Welzijn Lelystad en Mit Eenkanger op Urk (Caritas e.a.) werden gemonitord dit jaar t.a.v. anders organiseren. Hoewel deze pilots zich niet per se richten op het verhogen van arbeidsproductiviteit, is wel gekeken naar het (mogelijke) effect op verlagen van de werklust of verminderen/veranderen van zorgvraag.
Inzicht krijgen in en grip krijgen op systeemveranderingen gericht op thema's als preventie en de effecten daarvan op de arbeidsmarkt.	In Flevoland wordt elke 3 jaar een regiobeeld opgesteld, de basis voor een regioplan waarin gezamenlijke uitdagingen en afspraken voor een gecoördineerde aanpak worden vastgelegd. Arbeidsmarktontwikkelingen zijn hier integraal onderdeel van geworden.

Tabel 2: HCA ZWF-projecten

Projectnaam	Resultaat t.a.v. arbeidsmarktvragestuk	Toelichting
Proeftuin regionale flexibilisering onderwijs en talentgericht werken	21 kandidaten hebben contact opgenomen om een BBL-traject te starten. Van deze 21 kandidaten zijn er negen doorverwezen naar zorginstellingen voor (individuele) opleidingstrajecten. Zes kandidaten zijn doorverwezen naar de oriëntatie- en open dagen, en vier naar 'Sterk in je Werk'.	Hoewel dit niet is gemonitord, heeft de proeftuin het idee dat het doel om 20 individuele opleidingen te starten is bereikt. De kandidaten zijn voorgesteld aan zorginstellingen op basis van hun persona's.
Matchtafel	In 2023 is er één kandidaat gedeeld tijdens de matchtafel; daarnaast werd het delen van tips en trucs voor het vervullen van moeilijk in te vullen vacatures benoemd als het belangrijkste resultaat van de matchtafel.	Deelnemende organisaties ervaren dat de matchtafel een verandering in de manier van werken inhield. Hoewel de organisaties streefden naar het laten slagen van de samenwerking, bleek het ingewikkeld om kandidaten met elkaar uit te wisselen. Het project is gestopt.
Sterk in je werk	In 2023 zijn er 106 deelnemers, hiervan was ongeveer 60% al werkzaam in de zorg (behoud) en 40% nog niet (instroom). Van deze deelnemers zijn er 24 bij werkgevers terechtgekomen, wat een verandering is ten opzichte van voorgaande jaren. 23 deelnemers komen uit de Zorghart-campagne. Van de deelnemers gaf 79% aan dat ze na 3 maanden (nog steeds) werk in de zorg hebben.	Er was een trage start in het eerste halfjaar. Hoewel het aantal deelnemers daarna is toegenomen, blijft het nog steeds lager dan in 2022. Desondanks zien we een positieve verandering in de samenwerking met zorginstellingen. Sterk in je Werk zal zich in 2024 richten op preventieve inzet en meer aandacht hebben voor leidinggevenden.

Projectnaam	Resultaat t.a.v. arbeidsmarktvraagstuk	Toelichting
Zorghart	<p>Naar aanleiding van de campagne hebben we 123 kandidaten besproken, waarvan 64% werkzoekend is en 24,6% interesse heeft in leren en werken in verschillende branches in de zorg. Op basis van hun wensen en ervaringen is een advies gegeven. Van de besproken kandidaten is 45% doorverwezen naar zorg- en welzijnsorganisaties, 31% naar een oriëntatie dag of open dag, en 19% naar het 'Sterk in je Werk' traject.</p>	<p>De campagne heeft gedurende de drie maanden een grote impact gehad. Daarnaast zijn reacties en interesse blijven binnenstromen op het gebied van loopbaanvragen en Sterk in je werk. Het diende ook als springplank voor het versterken van relaties met nieuwe projecten. In 2024 zal er een nieuw project vitaliteitplein 'Het eerlijk Verhaal' worden gelanceerd als het vervolg op de Zorghart-campagne, te vinden op zorghartflevoland.nl.</p>
Pilot Medicijn dispenser	<p>Medicijndispensers zijn nu uitgerold in de hele afdeling somatiek.</p> <p>12 van de 14 gebruikers en 80% van de medewerkers waren positief over Spencer, ervoeren meer eigen regie en therapietrouw. Ook werd tijdsbesparing waargenomen.</p> <p>Tijdens de pilot is de tijd voor medicijnrondes verminderd tot 3,5-4 uur per dag.</p>	<p>In maart 2023 is gestart met een pilot onder 14 bewoners van de somatische afdeling om hun eigen regie op medicatiebeheer te vergroten. Archipel heeft zelf het effect van de pilot gemonitord. Op dit moment hebben 27 bewoners al gebruikgemaakt van Spencer, en medewerkers observeren het innemen van medicijnen via een dashboard.</p> <p>Verdere ontwikkelingen zijn nodig om het project te optimaliseren. Volgend jaar heeft Zorggroep Almere een doelstelling om medicijndispensers op alle locaties in Almere in te zetten.</p>

Projectnaam	Resultaat t.a.v. arbeidsmarktvragestuk	Toelichting
Academische verpleeg(t)huiszorg 2023	Bij de start zijn twee hypothesen opgesteld: AV-zorg vermindert het werk voor verzorgenden en zorgt voor meer arbeidsvreugde. Door onvolledige toepassing van AV-zorg op alle locaties was het niet mogelijk kwantitatieve effecten van AV-zorg te meten. Positieve ervaringen met AV-zorg verschillen tussen zorglocaties gedeeltelijk door specifieke kenmerken van deze locaties. Op andere locaties ontbrak een brede implementatie van de nieuwe werkwijze, waardoor de positieve effecten van structuur niet werden ervaren.	Wat betreft het effect van AV-zorg op het anders organiseren, kunnen we vaststellen dat het structuur biedt in het werk van zorgprofessionals en het leven van bewoners, mits er vertrouwen tussen de betrokkenen is en dit behouden blijft. In hoeverre deze structuur helpend is, hangt af van de specifieke situatie van de zorgafdeling en de manier waarop de implementatie wordt uitgevoerd.
Proeftuin "Mit Eenkanger, samen de dag door"	Van de 16 deelnemers die begeleid zijn, zijn er 7 succesvol naar een algemene voorzieningsplek begeleid, waarbij directe voorkoming van formele zorg plaatsvond. Bij 5 deelnemers werd indirect voorkomen dat zij in een sociaal isolement belandden, en bij de overige 4 werd geheel of gedeeltelijk voorkomen dat zij afhankelijk werden van een uitkering.	Binnen deze proeftuin wordt de zorg gerelateerde dagbesteding anders georganiseerd. Het doel van deze proeftuin is het stimuleren van de uitstroom vanuit zorg gerelateerde dagbesteding (WMO-geïndiceerd) en op die manier te groeien naar meer mogelijkheden binnen algemene voorzieningen, vrijwilligerswerk of aangepast werk. De proeftuin biedt voldoende ondersteuning voor de deelnemers, maar een succesvolle uitvoering hangt af van de omvang van de welzijnsorganisatie in een gemeente of wijk.
Welzijn op recept	Op basis van analyses van 190 gevallen onder de inwoners kan worden gesteld dat Welzijn op Recept heeft bijgedragen aan het voorkomen van € 727.000 aan kosten, waarbij 55% ten laste komt van de gemeente Lelystad en 27% van de WLZ. De inzet van welzijnscoaches verbetert ook het vermogen om deel te nemen aan het dagelijks leven, de kwaliteit van leven en uiteindelijk leidt tot een afname van de zorgvraag.	Welzijn op recept vergroot het welbevinden van inwoners door de inzet van welzijnscoaches, die hen helpen bij het vinden van oplossingen voor hun kwesties door actief deel te nemen aan het dagelijks leven. Dit leidt niet alleen tot persoonlijke voordelen maar ook tot besparingen op zorgkosten voor de gemeente.