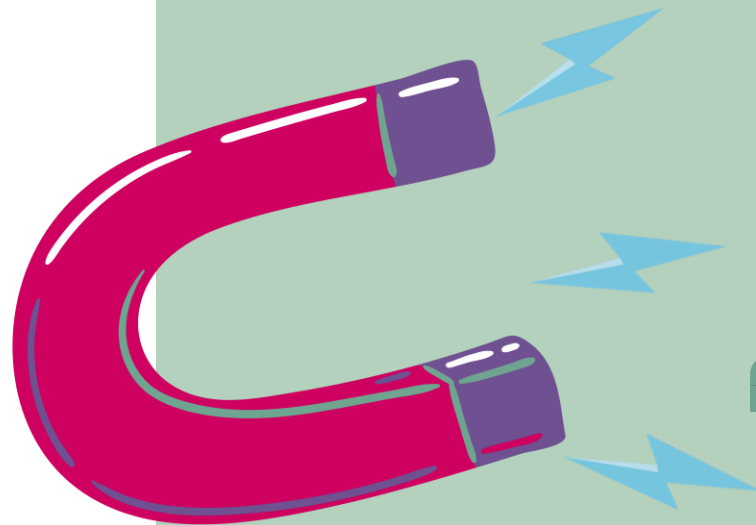


Flevolandse arbeidsmarkt zorg en welzijn HCA ZWF “Instroom”





Flever presenteert jaarlijks een uitgebreide arbeidsmarktpublicatie waarin we de actuele trends, toekomstprognoses en arbeidsmobiliteit in Flevoland grondig analyseren. Deze deelrapportage vormt het derde hoofdstuk van onze reeks publicaties, waarbij we de actielijnen van HCA ZWF en aansluitende doelstellingen met betrekking tot de instroom onder de loep nemen.

De HCA ZWF heeft als doel stijging van personele tekorten te voorkomen. Hoewel er wisselend succes is ten aanzien 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.

Aan het eind presenteren we de resultaten op projecten die aansluiten bij de instroom.



HCA ZWF

Human Capital Agenda Zorg en Welzijn Flevoland

Om zorg en welzijn voor alle Flevolandse toegankelijk te houden en de sector toekomstbestendig te maken, slaan zorg- en welzijnsorganisaties, onderwijsinstellingen, gemeenten, de provincie Flevoland en het UWV de handen ineen binnen de Human Capital Agenda Zorg en Welzijn Flevoland (HCA ZWF). Gezamenlijk pakken zij de arbeidsmarktproblemen aan, met een focus op de drie onderstaande actielijnen. Deze rapportage gaat in op de eerste actielijn: instroom



1 Instroom

- 4.200 jongeren per jaar interesseren voor een carrière in zorg en welzijn.
- Het aantal zijinstromers met 40% verhogen van 1.000 naar 1.400 in 2025.
- 200 leerwerkplekbegeleiders opleiden en inzetten voor goede start op de werkplek.
- 200 extra leerwerkplekken per jaar aanbieden.
- Twee experimenteertuinen opzetten om de vraag naar verzorgenden niveau 3/4 te verminderen.

2 Behoud

- Opscholen van 10% van niveau 2-medewerkers naar niveau 3 en 5% van niveau 3 naar niveau 4.
- Behouden van 50 stagiaires en instromers per jaar door doorplaatsing naar beter passende organisaties.
- Behouden van 100 uitstromers per jaar via aantrekkelijke loopbaanpaden en levenslang leren.
- Behouden van 150 uitstromers per jaar door te investeren in leiderschap, vitaliteit en werkplezier.

3 Anders organiseren

- Twee experimenten uitvoeren om de deeltijdfactor te verhogen.
- Twee experimenteertuinen of lerende netwerken opzetten om arbeidsproductiviteit te verhogen door anders te organiseren.
- Inzicht en grip krijgen op systeemveranderingen gericht op preventie en de impact daarvan op de arbeidsmarkt.



Doelstelling 1: jaarlijks 4.200 jongeren enthousiasmeren voor opleidingen en een carrière in zorg en welzijn

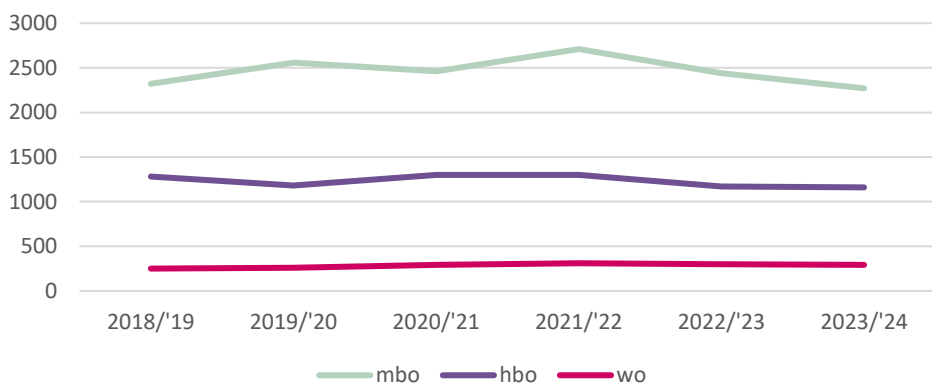


De jonge generatie is de basis voor toekomstbestendige zorg. Daarom is het van groot belang dat meer jonge mensen kiezen voor een carrière in de zorg en welzijn. HCA ZWF heeft dat benadrukt met deze doelstelling:

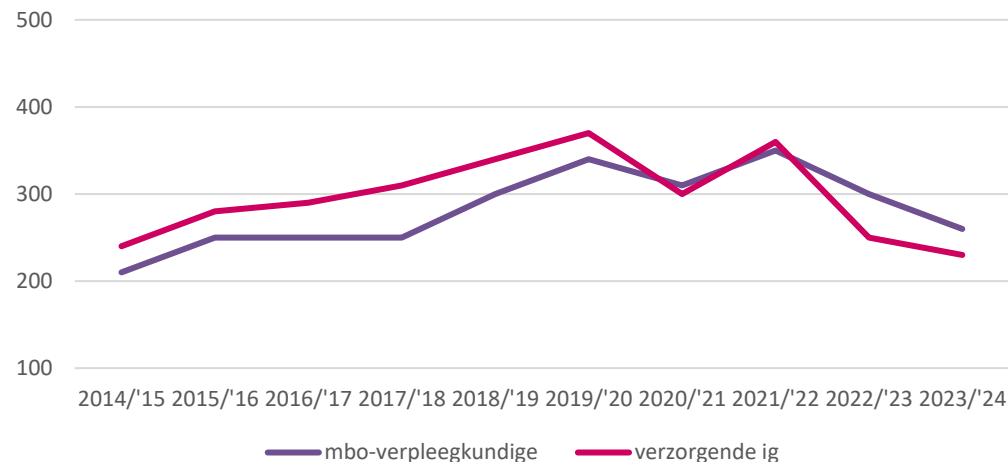
❖ jaarlijks 4.200 jongeren enthousiasmeren voor opleidingen en een carrière in zorg en welzijn.

Voor het studiejaar 2023/2024 zijn 3.720 studenten gekozen voor een zorg- en welzijnsopleiding op alle opleidingsniveaus. Dit ligt nog steeds laag in verhouding tot de HCA-AZW-doelstelling. Vooral onder mbo'ers zien we een iets lager aantal studenten in vergelijking met het vorige studiejaar.

Figuur 1. Instroom studenten naar opleidingsniveau (CBS AZW, 2024)



Figuur 2. Instroom studenten verpleegkunde en verzorgende IG de laatste tien jaar (CBS AZW, 2024)



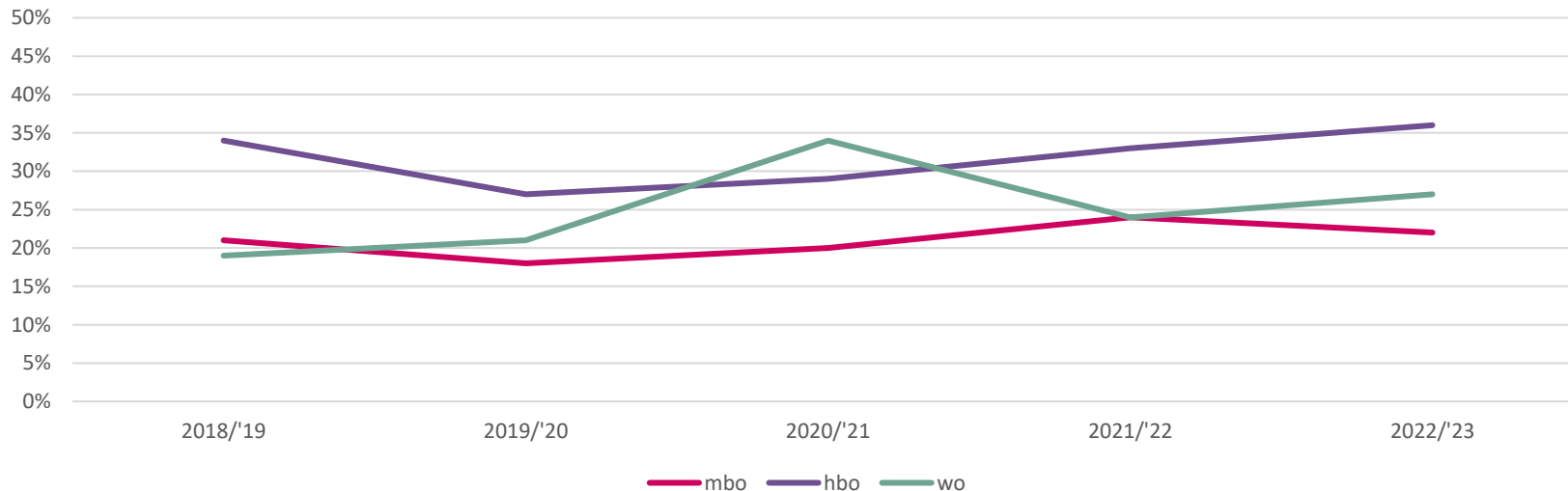
In het schooljaar 2023/2024 stromen er nog minder studenten in de opleidingen verpleegkunde en verzorgende in. Voor verzorgende IG is de instroom zelfs het laagst in tien jaar. Deze trend geldt ook landelijk. Een lagere instroom van studenten betekent dat teveel jongeren deze mooie beroepen blijkbaar niet aantrekkelijk genoeg vinden om te kiezen.



Het gaat er niet alleen om dat we meer studenten aantrekken en laten kiezen voor een opleiding in de zorg en welzijn, maar ook dat ze die opleiding doorzetten en afronden. In het vorige schooljaar 2022/23 stopte 22% van de mbo-studenten in Flevoland hun opleiding of beëindigden deze in het eerste jaar. Dit is 2%-punt minder dan het jaar daarvoor en geldt ook landelijk. Van de hbo-studenten met een Z&W-opleiding viel 36% uit in schooljaar 2022/23, vergeleken met 33% een jaar eerder.



Figuur 3. Studentuitval binnen zorg- en welzijnsopleidingen in Flevoland naar opleidingsniveau (CBS AZW, 2024)



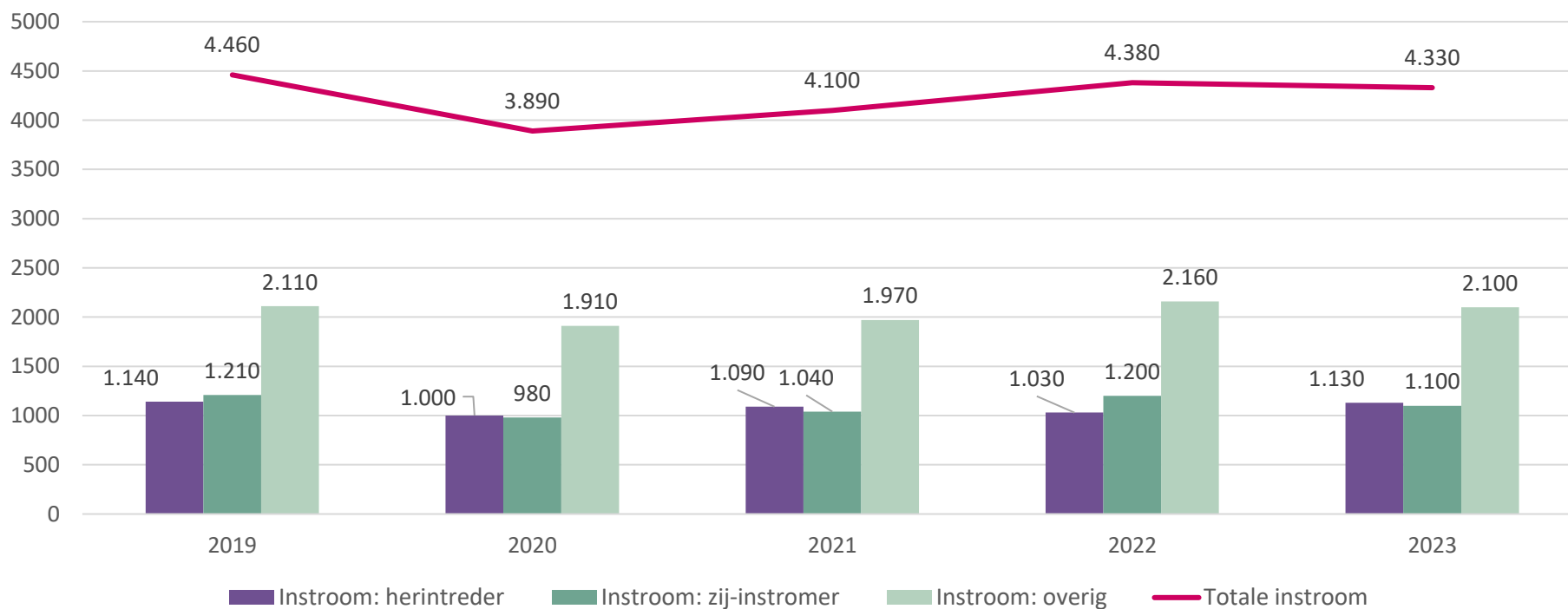
Doelstelling 2: het aantal zijinstromers met 40% verhogen van 1.000 naar 1.400 in 2025



In 2023 zijn iets minder mensen de zorg- en welzijnssector in Flevoland binnengekomen in vergelijking met de jaren daarvoor, in totaal 4.330 ten opzichte van 4.380 in 2022. Daaronder is het aantal zij-instromers afgenomen tot 1.100, wat achterblijft bij de doelstelling van HCA ZWF:

❖ 10% meer zij-instromers per jaar, startend met 1.000 in 2020, naar 1.400 per jaar in 2024

Figuur 4. Instroom zorg en welzijn Flevoland totaal en naar doelgroep (CBS AZW, 2024)



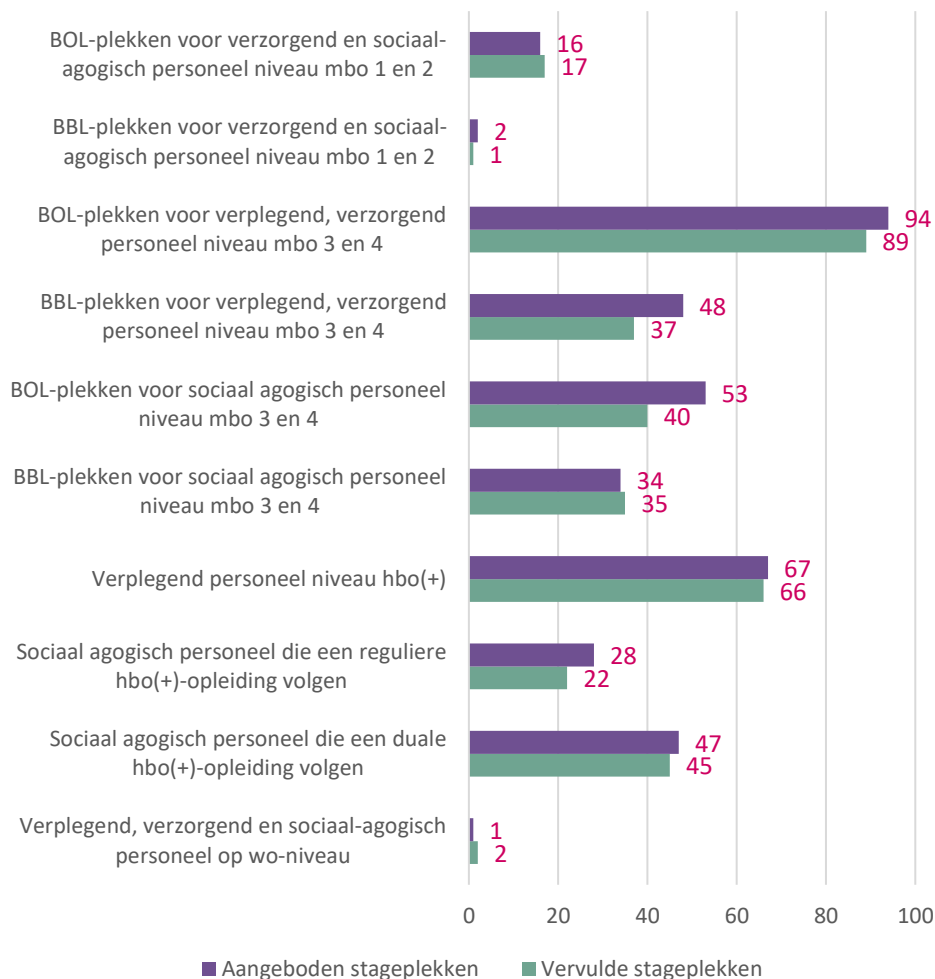


Om te zorgen dat studenten en zij-instromers goed ondersteund worden en begeleiding krijgen tijdens de opleiding, hebben ze een praktijkopleidingsplaats nodig. Hiervoor heeft HCA de onderstaande doelstellingen gesteld:

- ❖ **Opleiden en beschikbaar stellen van 200 leerwerkplekbegeleiders om jongeren en zij-instromers een goede start op de werkplek te laten maken.**
- ❖ **Aanbieden van 200 extra leerwerkplekken per jaar.**

In het voorjaar hebben we de tweede meting van de Werkplekbegeleiding Monitor uitgevoerd, waaraan een aantal zorg- en onderwijsinstellingen in Flevoland hebben deelgenomen. Het doel is om te monitoren hoe het staat met het aantal stageplekken in de regio en om knelpunten te identificeren. Elf organisaties hebben deelgenomen aan de monitor door de vragenlijst in te vullen. Uit de monitor bleek dat in de stageperiode van het najaar 390 stageplekken werden aangeboden, waarvan er 354 zijn ingevuld. Het is belangrijk te vermelden dat dit getal afkomstig is van een deel van de organisaties in de regio. Bij de eerste monitor lagen de cijfers flink hoger, omdat meer organisaties aan die monitor hebben meegedaan.

Figuur 5. Aantal aangeboden en vervulde stageplekken voor opleidingen in zorg en welzijn in Flevoland (Werkplekbegeleiding monitor, tweede meting 2024)



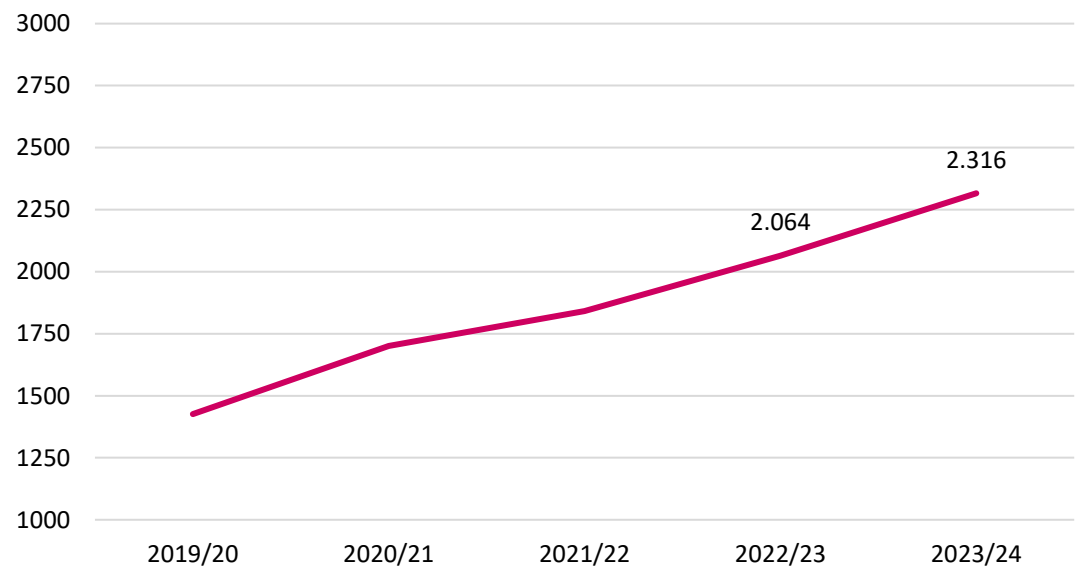


We zien dat de meeste stageplekken onvoldoende vervuld worden, behalve wat betreft BOL-plekken voor verzorgend en sociaal-agogisch personeel mbo niveau 1 en 2 en BBL-plekken voor sociaal-agogisch personeel mbo niveau 3 en 4. Organisaties regelen de begeleiding soms als een specifieke taak, maar soms ook als een generieke rol waarbij iedereen op de werkvloer studenten begeleiding kan bieden. Uit de monitor Werkplekbegeleiding hebben we gezien dat de meeste deelnemende organisaties begeleiding organiseren als een specifieke rol. Deze begeleiders hebben ook behoefte aan doorontwikkeling en –groei. Dit zien we in de resultaten, waarbij in alle deelnemende organisaties 131 begeleiders hebben deelgenomen aan een fysieke cursus in het laatste jaar, terwijl 68 aan een webinar of e-module hebben deelgenomen.

Een andere belangrijke indicator zijn de cijfers van SBB. Uit figuur 6 blijkt dat het aantal stageplekken voor mbo-opleidingen in zorg en welzijn de afgelopen vijf jaar is toegenomen. Sinds 2021 zijn er jaarlijks meer dan 200 extra stageplekken in Flevoland toegekend aan studenten, wat neerkomt op ongeveer 1.000 meer plekken in vergelijking met vijf jaar geleden. Dit ligt boven de doelstelling van de HCA, namelijk het creëren van 200 extra leerwerkplekken per jaar.

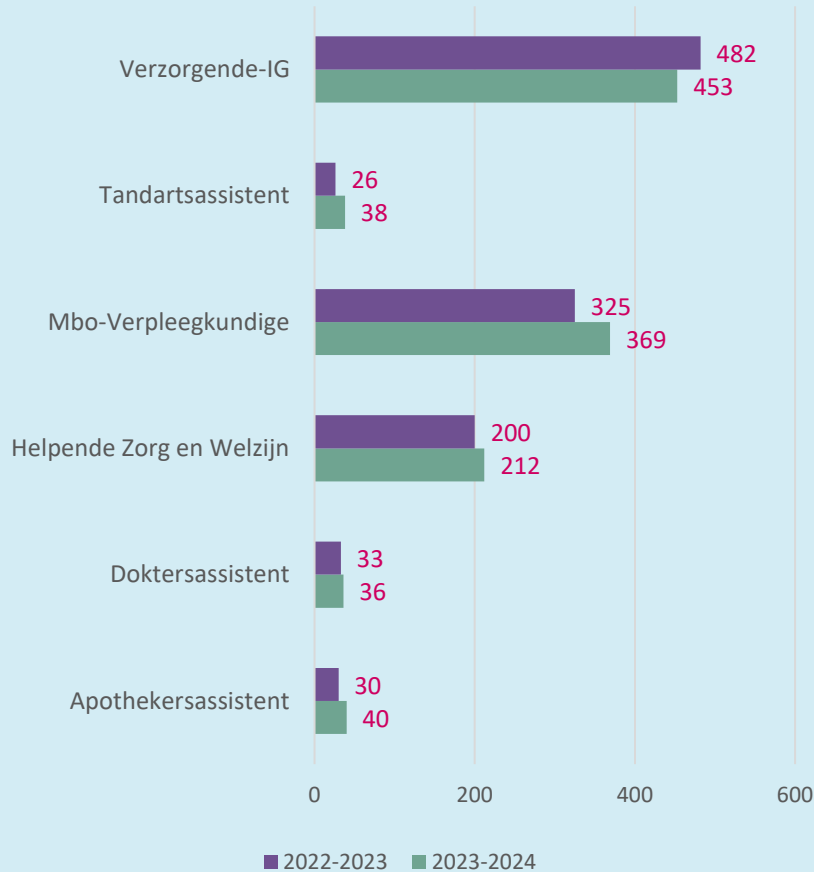
De meeste aangeboden stageplekken zijn toegewezen aan Verzorgende-IG niveau 2, gevolgd door Gespecialiseerd Pedagogisch Medewerker en mbo-Verpleegkundige (figuur 7).

Figuur 6. Aantal lopende beroepspraktijkvormingsovereenkomsten (BPVO's) Flevoland (SBB, 2024)

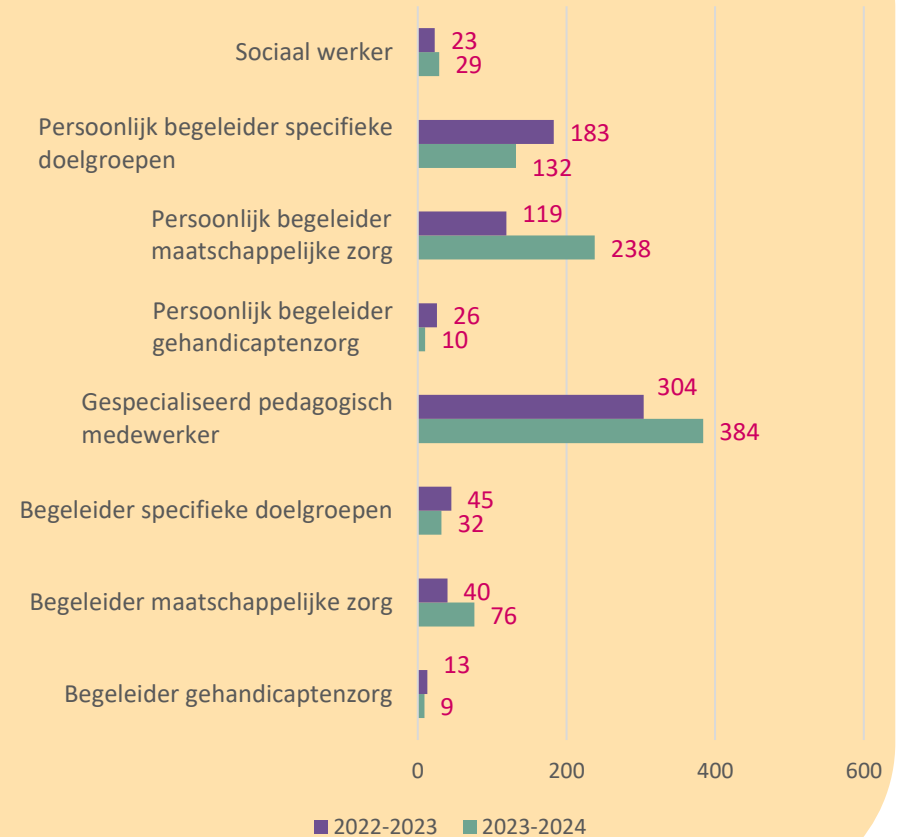




Figuur 7. Aantal lopende beroepspraktijkvormingsovereenkomsten (BPVO's) naar **zorgopleidingen** Flevoland (SBB, 2024)



Figuur 8. Aantal lopende beroepspraktijkvormingsovereenkomsten (BPVO's) naar **welzijnsopleidingen** Flevoland (SBB, 2024)



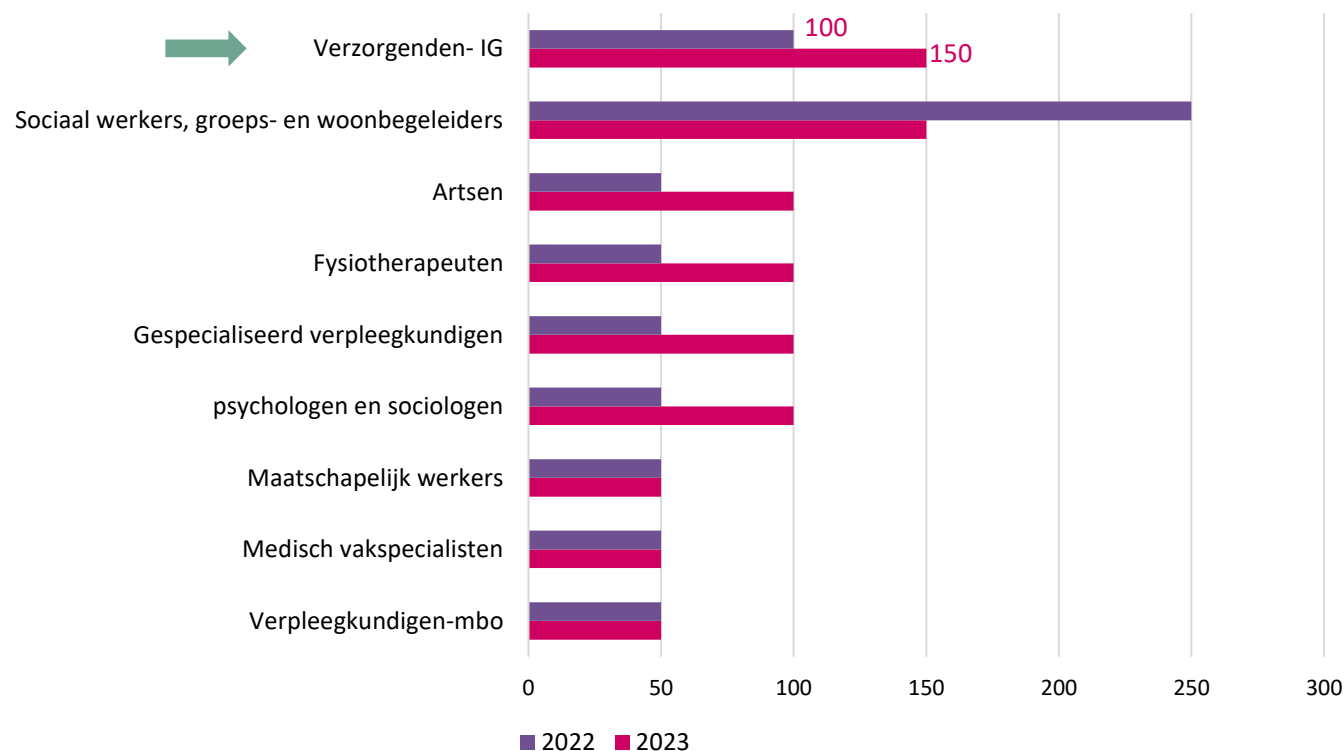


Bij de laatste doelstelling richt de HCA ZWF zich op de verzorgenden als grootste beroepsgroep in Flevoland en eveneens door het voortdurende tekort aan deze beroepsgroep:

- ❖ Opzetten van twee experimenteertuinen gericht op anders omgaan met het functiegebouw om de vraag naar verzorgende niveau 3/4 te verkleinen.

Binnen deze doelstelling zijn er vanuit de HCA ZWF geen experimenteertuinen opgezet. Om inzicht te krijgen in de stand van zaken met betrekking tot de verzorgenden, kijken we naar de ontstane vacatures in het vierde kwartaal van elk jaar en de veranderingen die zich voordoen. De vraag naar verzorgenden blijft bestaan en zal in de komende jaren nog verder oplopen. In 2023 zien we een toename van 50% in het aantal beschikbare vacatures voor verzorgenden-IG ten opzichte van een jaar eerder.

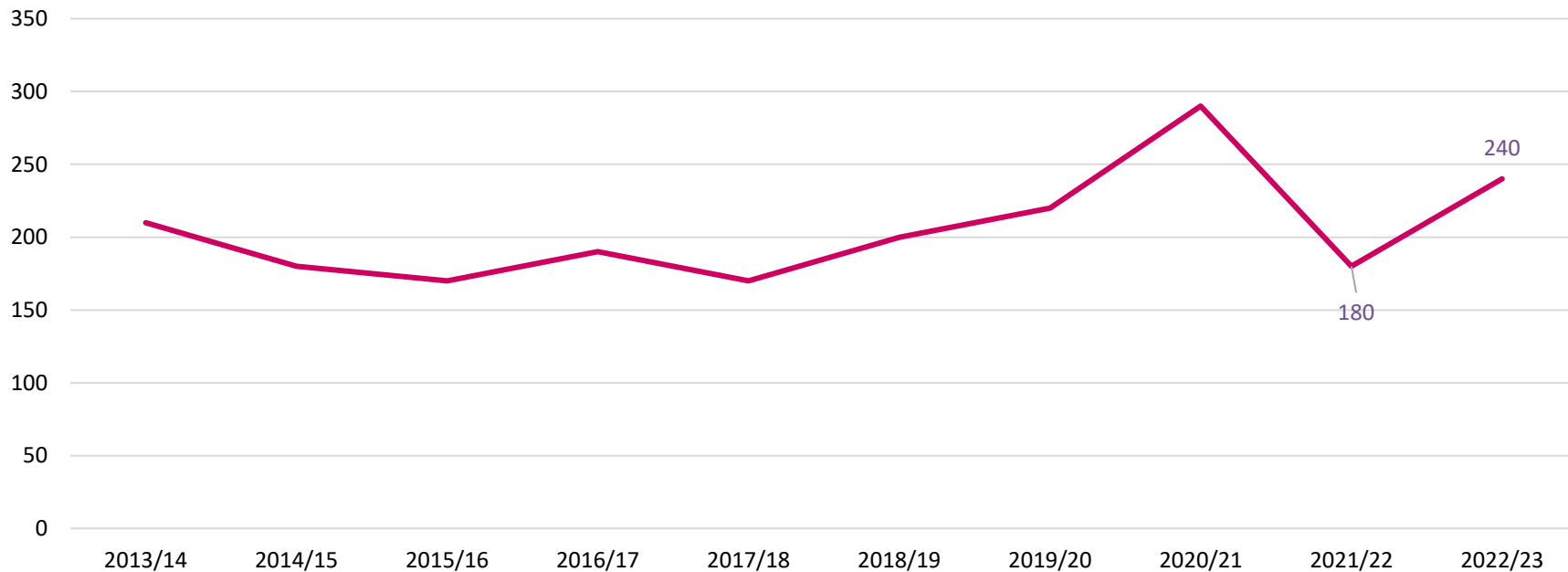
Figuur 9. Het aantal ontstane vacatures in Flevoland naar beroepsgroep 2022 en 2023 (UWV, 2024)





Een andere aanwijzing is het aantal studenten dat jaarlijks afstudeert als Verzorgende-IG. In de afgelopen tien jaar is het aantal afgestudeerde Verzorgenden-IG in Flevoland over het algemeen vrij stabiel gebleven. Uitzondering was de Covid-19-periode, waarin we een gestage stijging zagen tot een hoogtepunt van bijna 300 afgestudeerden in 2020/21. Dit werd gevolgd door een scherpe daling naar 180 in 2021/22, maar in het laatste jaar is er weer een herstel naar 240 afgestudeerden.

Figuur 10. Aantal afgestudeerde Verzorgenden-IG in de laatste tien jaar in Flevoland (CBS AZW, 2024)





De zorg- en welzijnssector staat voortdurend voor de uitdaging om voldoende gekwalificeerde medewerkers aan te trekken en te behouden. In deze dynamische omgeving is het van cruciaal belang om niet alleen huidige werknemers te ondersteunen, maar ook nieuwe werknemers en zij-instromers te stimuleren om een carrière in deze sector te overwegen.

Sterk in je werk (SIJW) speelt een sleutelrol in dit proces. Dit is een landelijke loopbaantraject voor mensen die werken of willen werken in de zorg- en welzijnssector. Hoewel het een landelijke aanpak volgt, wordt het programma op regionaal niveau uitgevoerd in veertien verschillende regio's in Nederland, waaronder Flevoland, waar het wordt aangeboden door Flever. Het gratis traject biedt een compact loopbaanadvies, bestaande uit:

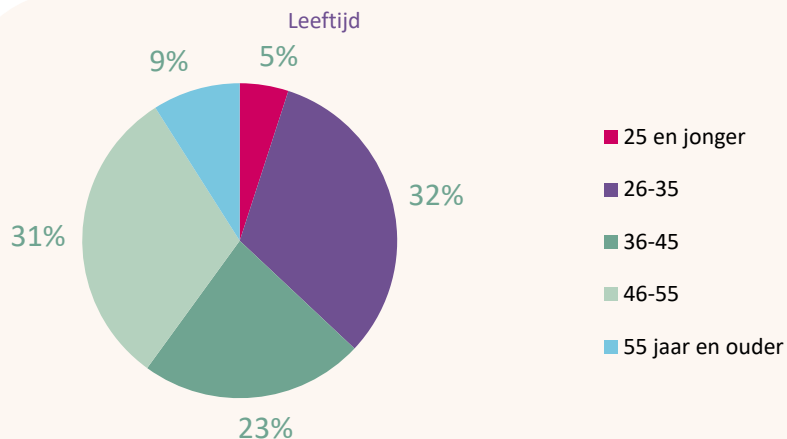
- coaching gesprekken
- vragenlijsten en scans om individuele kwaliteiten in kaart te brengen
- optionele workshops over vitaliteit, werkgeluk, duurzame inzetbaarheid, positieve gezondheid of werkstress

Naast het behoud van medewerkers richt SIJW zich ook op het stimuleren van (zij-)instromers in de zorg- en welzijnssector.

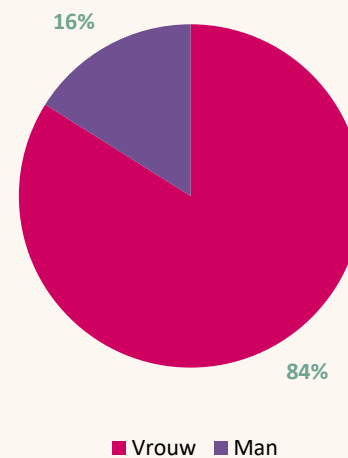
Op de volgende pagina's geven we cijfers en inzichten voor SIJW in 2023-2024.



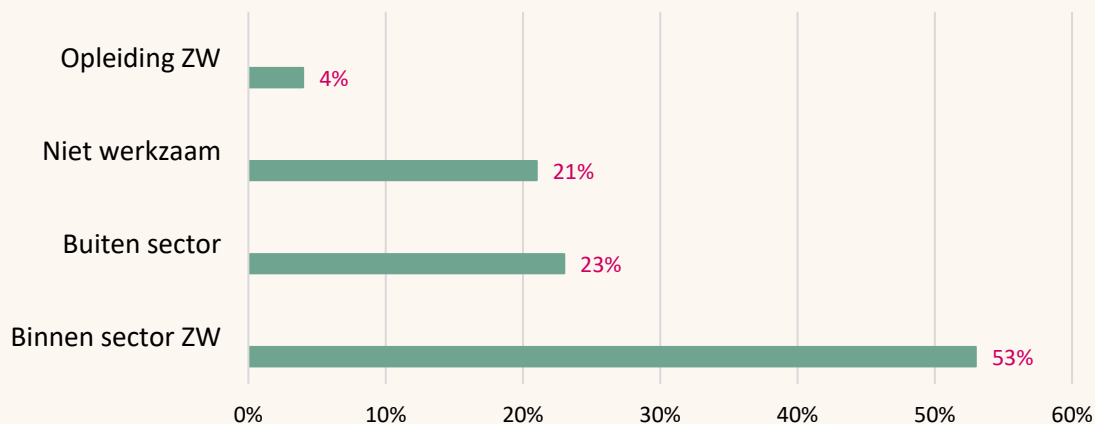
Binnen één jaar zijn er door 'Sterk in je werk' in totaal 137 trajecten aangeboden, met een gemiddelde van elf trajecten per maand. Hoe de deelnemers eruitzien, laten we hieronder zien.



Verdeling deelnemers tussen vrouwen en mannen



Huidige werksituatie



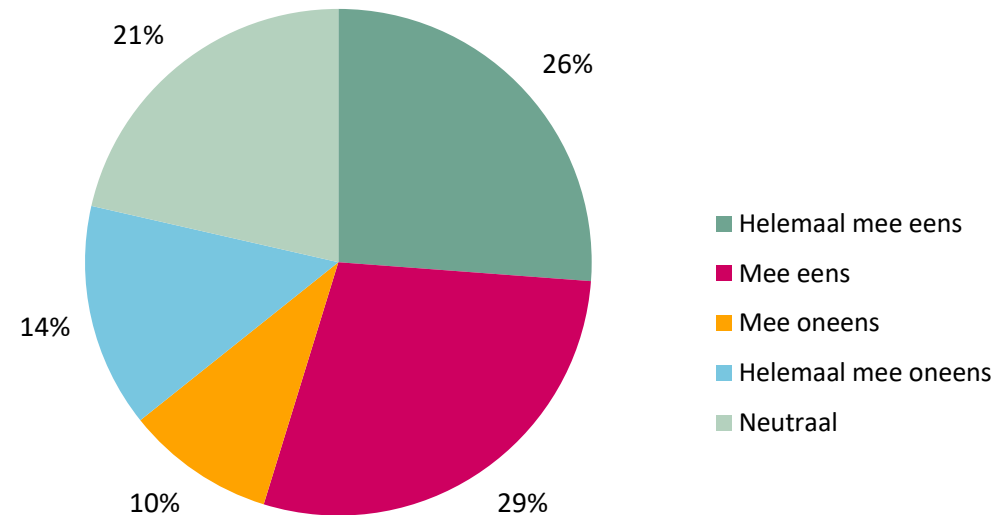


Na het afronden van het traject ontvangen de deelnemers drie maanden later een vragenlijst waarin zij hun ervaringen kunnen delen. Van de deelnemers hebben in totaal 42 mensen deze vragenlijst ingevuld, wat waardevolle inzichten heeft opgeleverd over de impact van het traject.

Meer dan de helft van de respondenten gaf aan dat het traject hen daadwerkelijk heeft geholpen in hun loopbaan. Een aanzienlijk deel van de deelnemers merkte op dat ze door Sterk in je werk meer initiatief hebben genomen om actie te ondernemen, zoals het nemen van belangrijke beslissingen en het stellen van loopbaandoelen. Daarnaast bleek uit de resultaten dat het traject de deelnemers heeft geholpen om beter inzicht te krijgen in hun vaardigheden, waarden en ambities.

Deze feedback onderstreept de effectiviteit van het traject in het ondersteunen van deelnemers bij hun professionele ontwikkeling en persoonlijke groei.

Sterk in je werk heeft geholpen bij ondersteuning bij huidige zorgloopbaan





De Human Capital Agenda Zorg en Welzijn Flevoland (HCA ZWF) zet zich in om de personeelstekorten in de zorgsector te verminderen. De rapportage geeft inzicht in de voortgang van verschillende initiatieven gericht op instroom.

- ❖ Jaarlijks wordt ernaar gestreefd om 4.200 jongeren te enthousiasmeren voor een carrière in de zorg. Dit jaar kozen echter 3.720 studenten voor een zorgopleiding, wat nog onder het gestelde doel ligt
- ❖ Het aantal zij-instromers blijft steken op 1.100, terwijl het doel is om dit te verhogen naar 1.400 in 2025.
- ❖ De uitstroom onder studenten blijft een punt van zorg: 22% van de mbo-studenten en 36% van de hbo-studenten heeft afgelopen jaar de opleiding voortijdig afgebroken.
- ❖ Er zijn grote stappen gezet in het aanbieden van extra leerwerkplekken, met meer dan 200 nieuwe plekken per jaar sinds 2021. Ook zijn 200 praktijkbegeleiders opgeleid om jongeren en zij-instromers beter te ondersteunen.
- ❖ Ondanks inspanningen blijft de vraag naar verzorgenden (niveau 3/4) stijgen. Er zijn echter nog geen experimenteertuinen opgezet om deze vraag te verminderen.
- ❖ Het programma "Sterk in je werk" heeft 137 loopbaantrajecten aangeboden in Flevoland, wat deelnemers helpt bij hun professionele ontwikkeling.

De zorgsector in Flevoland staat nog steeds voor grote uitdagingen, vooral wat betreft het aantrekken van nieuwe instromers en het behoud van studenten. Positief is dat er meer stageplekken zijn gerealiseerd en dat praktijkbegeleiding steeds beter wordt ondersteund.



Contact

Flever

Visarenddreef 1
8232 PH Lelystad

info@flever.nl
www.flever.nl

Uitgave

Flever

Onderzoekers:

Yara Alkhateeb, Flever

Peter Ernst, Flever

Met dank aan

Dit onderzoek is mede mogelijk gemaakt door subsidie van de Provincie Flevoland

Copyright

© 2024, Flever.

Alle rechten voorbehouden.

Publicatie en overname van teksten is toegestaan onder bronvermelding.

Naar het begin



Blijf op de hoogte van interessante publicaties, bijeenkomsten, en maatschappelijke thema's.



Schrijf je in voor
onze nieuwsbrief



@flevernl

flever 

samen werken aan een
vitaal Flevoland

www.flever.nl