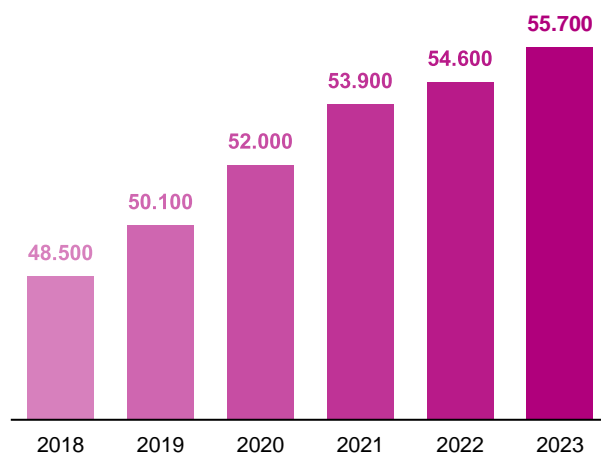


Zorg en Welzijn in cijfers is een periodieke publicatie met, in deze editie, de arbeidsmarktgegevens tot en met Q1 2023. Deze uitgave geeft een algemeen overzicht van de arbeidsmarkt Zorg en Welzijn voor de regio Zuid-West Gelderland. Het biedt inzicht in de ontwikkeling van de afgelopen jaren op het gebied van werkgelegenheid, arbeidsmobiliteit, verzuim en meer.

WERKGELEGENHEID

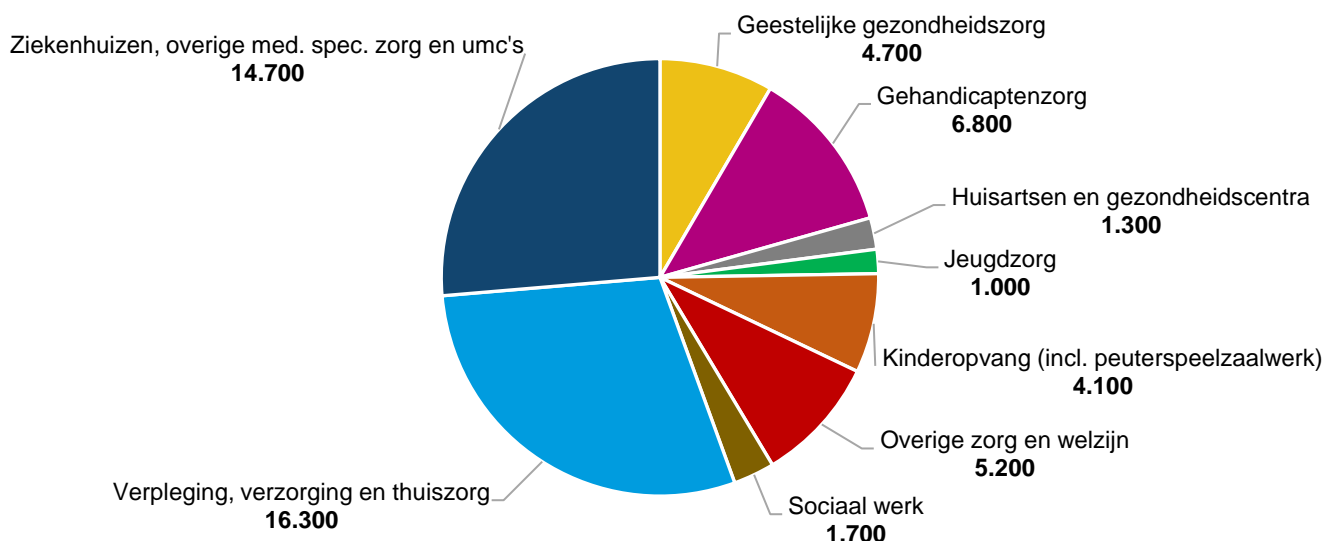
Sinds 2016 stijgt het aantal medewerkers werkzaam in de sector in Zuid-West Gelderland. In het eerste kwartaal van 2023 waren er zo'n 55.700 personen werkzaam in Zorg en Welzijn. Dit is een toename van 2,0 procent vergeleken met hetzelfde kwartaal één jaar eerder. Deze groei in het aantal medewerkers is groter dan het landelijke gemiddelde van 1,5 procent.

Volgens het prognosemodel van ABF Research blijft de werkgelegenheid de komende 10 jaar toenemen. De sector Zorg en Welzijn is én blijft de grootste werkgever in de regio. Naar verwachting zijn er hier in 2032 ongeveer 62.700 personen werkzaam.



Figuur 1: Ontwikkeling aantal medewerkers Zorg en Welzijn

WERKGELEGENHEID - VERDELING PER BRANCHE



Figuur 2: Verdeling van aantal medewerkers over alle branches in Zorg en Welzijn

DEMOGRAFIE

De Nederlandse bevolking zal (naar verwachting) in 2040 bestaan uit ongeveer 19,2 miljoen inwoners. Dit is een stijging van zo'n 8,3 procent vergeleken met de bevolkingsomvang in 2023. Voor de regio Zuid-West Gelderland verwacht het CBS een sterkere stijging in het aantal inwoners, namelijk 8,9 procent. Dit komt neer op ongeveer 627.000 inwoners.

STIJGING AANTAL 65-PLUSSERS

Het aantal 65-plussers stijgt in de periode 2023-2040 sterker dan de twee andere leeftijdscategorieën (*20 jaar en jonger* en *20 tot 65 jaar*), namelijk:

- Landelijk: **33,7%**
- Zuid-West Gelderland: **40,5%**

DALING AANTAL JONGEREN

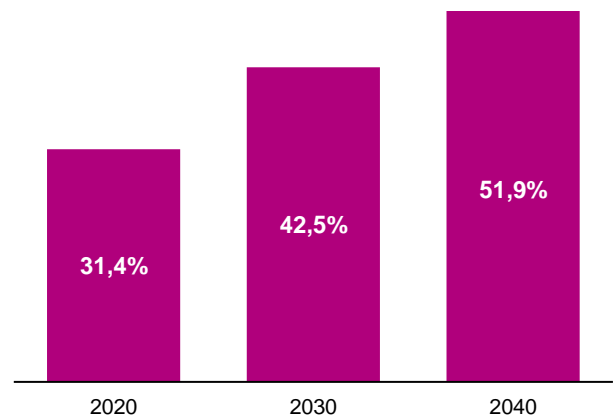
Volgens de prognoses van het CBS daalt het aantal personen in de categorie *15 tot 25 jaar* de komende jaren. Pas vanaf 2037 verwacht het CBS een trendbreuk in deze categorie.

Deze daling van het aantal jongeren heeft gevolgen voor de instroom in het onderwijs en (indirect) gevolgen voor de toekomstige arbeidsmarkt. Er komt mede hierdoor meer druk te staan op de bestaande beroepsbevolking.

GRIJZE DRUK

De grijze druk geeft de verhouding weer tussen het aantal inwoners dat de potentie heeft tot werken ten opzichte van de mensen die niet meer (hoeven te) werken. De grijze druk is dus hoog wanneer er veel ouderen zijn. Het Nederlandse gemiddelde voor 2040 wordt geschat op 49,8 procent. Dit is 2,1 procent lager dan de verwachte grijze druk in Zuid-West Gelderland (zie figuur 3).

De toenemende grijze druk geeft, net als de daling van het aantal jongeren, meer druk op de beroepsbevolking.

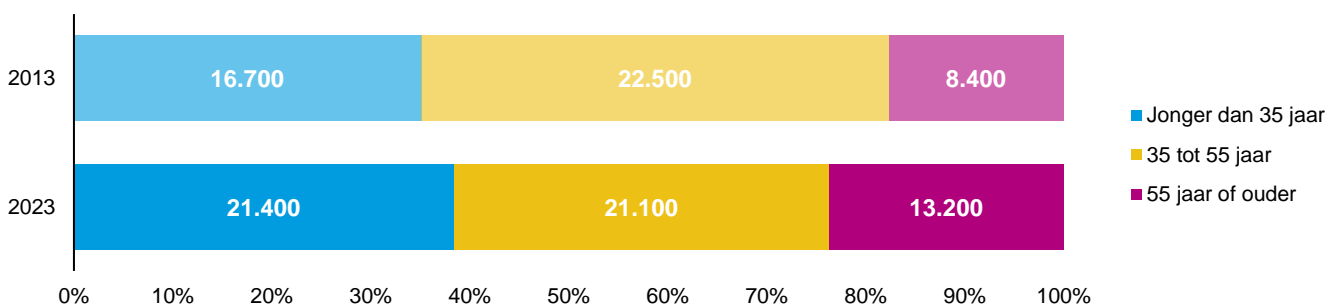


Figuur 3: Ontwikkeling van de grijze druk op de bevolking van Zuid-West Gelderland (bron: AZW)

LEEFTIJDVERDELING ZORG- EN WELZIJNSMEDEWERKERS

MEDEWERKERS ZIJN GEMIDDELD ÉÉN JAAR OUDER DAN 10 JAAR GELEDEN

Deze leeftijdsstijging is grotendeels te verklaren door het ouder worden van het personeelsbestand van Zorg en Welzijn. Waar in 2012 nog 1 op de 6 personen deel uitmaakte van de groep *55 jaar of ouder*, is dat in 2022 bijna 1 op de 4 personen (zie figuur 4).

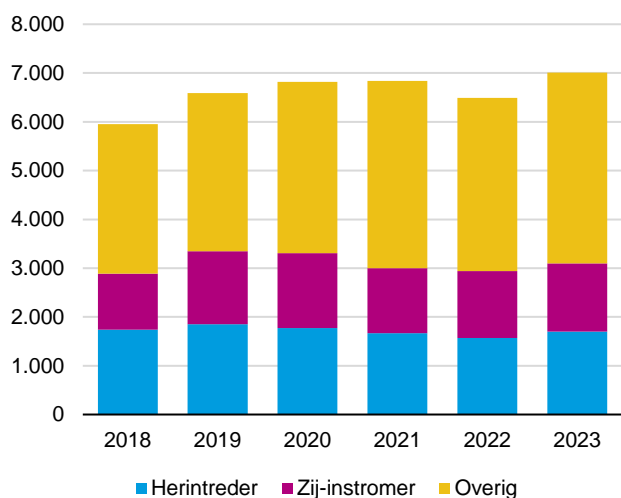


Figuur 4: Ontwikkeling leeftijdsverdeling van medewerkers in Zorg en Welzijn

INSTROOM

In de periode Q2 2022 tot en met Q1 2023 stroomden er ongeveer **7.010** nieuwe medewerkers de sector Zorg en Welzijn in. Dit is 8,0 procent meer nieuwe instroom dan in dezelfde periode een jaar eerder.

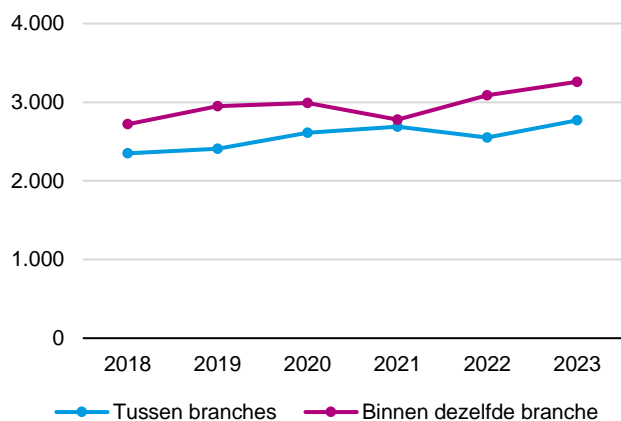
Een substantieel deel van de instroom bestaat uit herintreders (24,3%) en zij-instromers (20%). Zij vormen samen bijna de helft van het aantal (nieuwe) zorg- en welzijnsmedewerkers.



Figuur 5: Ontwikkeling van de (externe) instroom naar de sector Zorg en Welzijn

MOBILITEIT

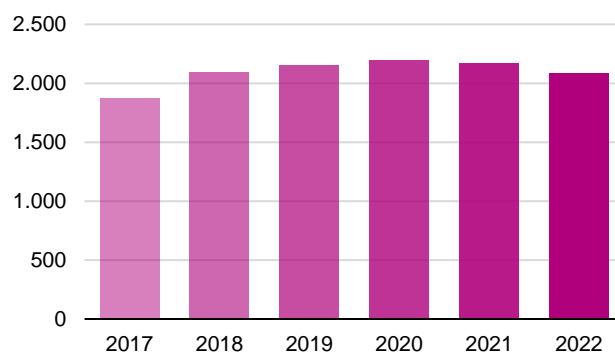
In de afgelopen vijf jaar is de mobiliteit in Zorg en Welzijn toegenomen, zowel tussen werkgevers binnen de eigen branche als tussen de verschillende branches. (Zie figuur 6).



Figuur 6: Ontwikkeling interne instroom Zorg en Welzijn

ONDERWIJS

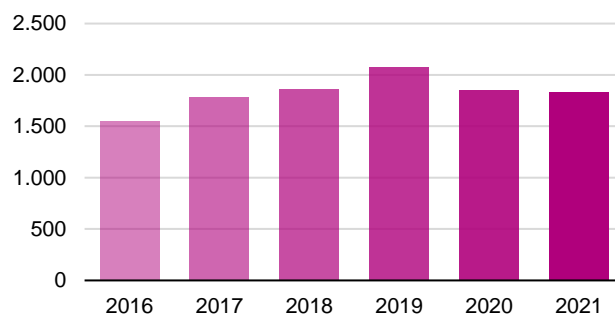
Binnen het onderwijs is Zorg en Welzijn een populaire studierichting. Ongeveer 1 op de 3 studenten binnen het mbo en hbo volgt een zorg- of welzijnsopleiding. De instroom voor deze opleidingen kende een stijgende lijn in de periode 2015-2020. In 2021 zien we echter een trendbreuk (figuren 7 en 8); het aantal nieuwe studenten neemt af, onder andere als gevolg van de ontgroening van de bevolking.



Figuur 7: Ontwikkeling van het aantal instromers voor een zorg- of welzijnsopleiding binnen het mbo (bron: AZW)

Top 3 instroom mbo Zorg en Welzijn

1. Pedagogisch werk
2. Dienstverlening
3. Verzorgende IG



Figuur 8: Ontwikkeling van het aantal instromers voor een zorg- of welzijnsopleiding binnen het hbo (bron: AZW)

Top 3 instroom hbo Zorg en Welzijn

1. Social work
2. Verpleegkunde
3. Biologie en Medisch
Laboratoriumonderzoek

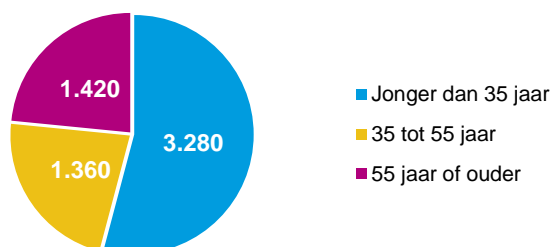
UITSTROOM

De (externe) uitstroom is het aantal medewerkers dat gedurende een periode is gestopt met werken in de sector. In de periode Q2 2022 tot en met Q1 2023 stroomden **6.070** medewerkers uit. Dit is een stijging van **6,5 procent** vergeleken met dezelfde periode het jaar ervoor.

WIE STROOMT UIT?

Het grootste gedeelte van de uitstroom tussen Q2 2022 en Q1 2023 bestond voor **54,1 procent** uit personen *jonger dan 35 jaar* (figuur 9).

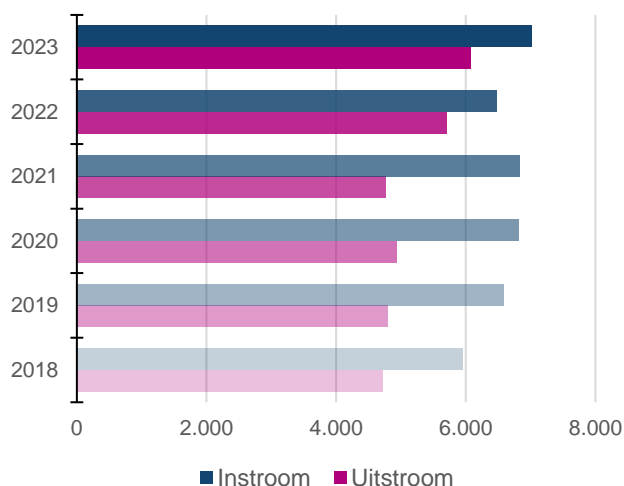
Het landelijke Uitstroomonderzoek Zorg & Welzijn laat tevens zien dat 32,8 procent van de medewerkers de werkgever binnen twee jaar verlaat.



Figuur 9: Verdeling van de (externe) uitstroom tot het eerste kwartaal van 2023 over drie leeftijdscategorieën (bron: AZW)

MOBILITEITSSALDO

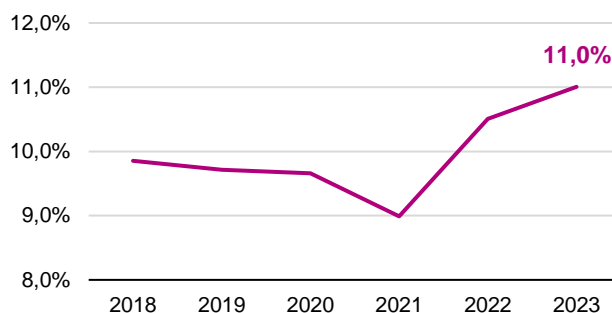
Het mobiliteitssaldo wordt berekend door de uitstroom af te trekken van de instroom. De afgelopen 5 jaar kende de regio een positief mobiliteits-saldo.



Figuur 10: Ontwikkeling mobiliteitssaldo Zorg en Welzijn

UITSTROOMPERCENTAGE

Het uitstroompercentage toont de verhouding tussen de uitstroom en het totaal aantal medewerkers. Bij een hoger percentage stromen er relatief meer personen uit. In 2022 was het uitstroompercentage 11,0 procent. Ten opzichte van het jaar ervoor zien we een lichte stijging van het percentage, namelijk 4,8 procent.



Figuur 11: Ontwikkeling van het uitstroompercentage

VERTREKREDEKENEN

Via het landelijke Uitstroomonderzoek Zorg & Welzijn wordt in kaart gebracht waarom zorg- en welzijnsmedewerkers hun werkgever verlaten. De top 5 van vertrekredenen* in de regio is als volgt:

1. Mijn werkzaamheden daagden mij niet (meer) genoeg uit
2. Ontwikkelmogelijkheden in de huidige functie
3. Ik had te weinig tijd voor mijn cliënten
4. Ik heb te veel werkstress ervaren
5. Doorgroeimogelijkheden naar andere functies

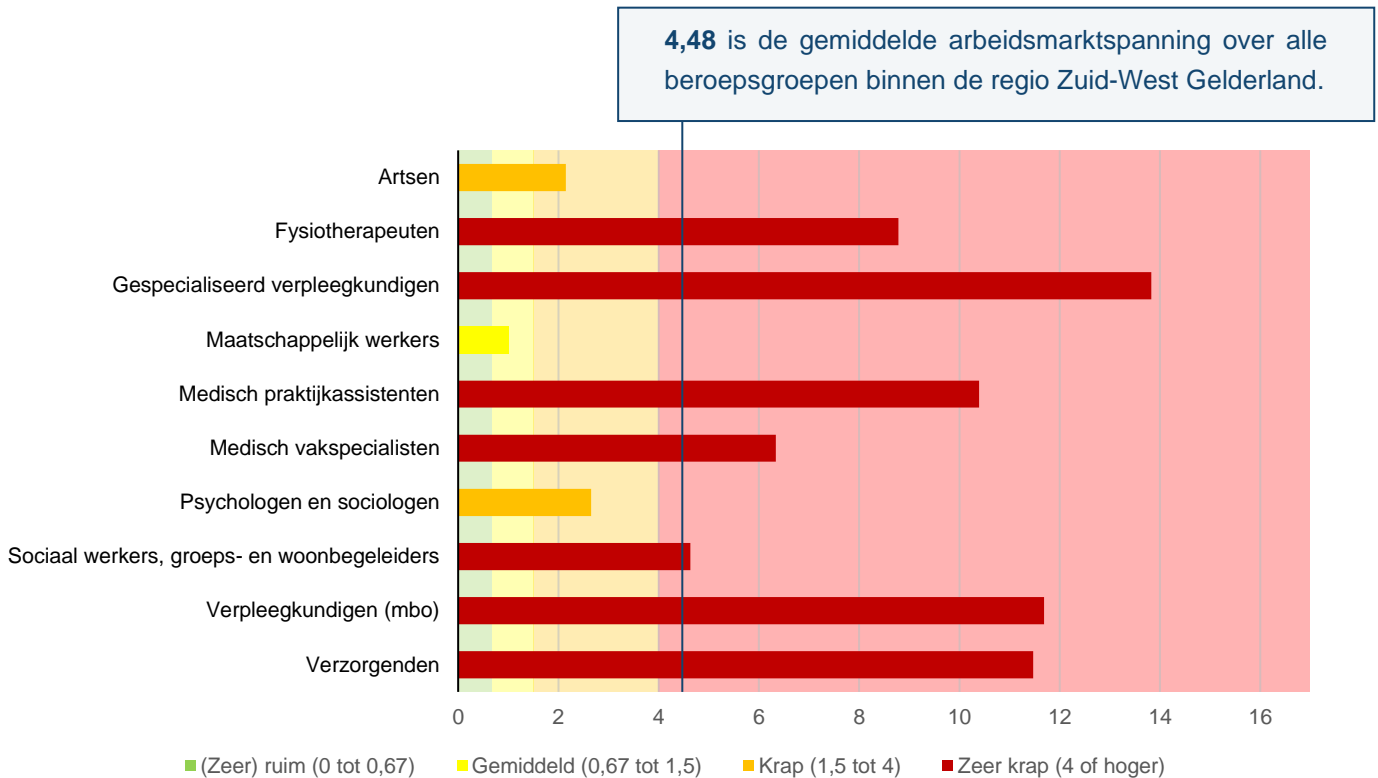
**op basis van resultaten Q1 2022 t/m Q2 2023*

Hierbij is het belangrijk te benoemen dat bijna de helft van de respondenten in de regio Zuid-West Gelderland (47,6%) werkzaam was bij een werkgever binnen de branche *Ziekenhuizen*.

Wil jij inzage in de vertrekredenen van medewerkers die jouw organisatie verlaten? Breng deze in kaart door deel te nemen aan het landelijke Uitstroomonderzoek Zorg en Welzijn. Kijk voor meer informatie op www.wzw.nl.

ARBEIDSMARKTSPANNING (UWV)

Sinds 1 oktober 2012 publiceert het UWV de resultaten van de Spanningsindicator Arbeidsmarkt. Deze indicator geeft de spanning weer tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Hoe hoger het getal, hoe hoger de spanning op de arbeidsmarkt voor werkgevers. Bij een indicator lager dan 0,25 is de arbeidsmarkt zeer ruim; er zijn dan weinig openstaande vacatures en veel kortdurend werklozen. Bij veel openstaande vacatures ten opzichte van het aantal kortdurend werklozen (hoger dan 4) is de arbeidsmarkt zeer krap.



Figuur 13: Arbeidsmarktspanning van de verschillende beroepsgroepen in Zorg en Welzijn (bron: UWV / peilmoment: Q1 2023)

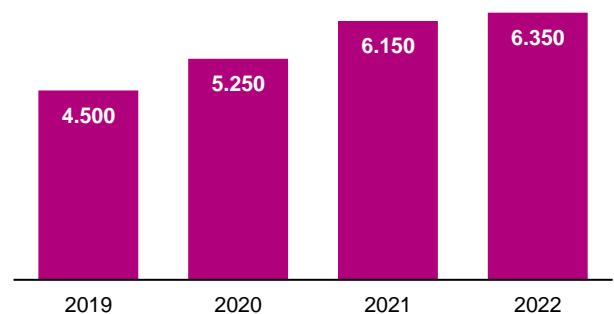
SPANNING HET HOOGST BIJ VERPLEEGKUNDIGEN EN VERZORGENDEN

De arbeidsmarktspanning is voor alle sectoren (zeer) krap. Van de beroepen binnen Zorg en Welzijn, ligt de spanning het hoogst bij de gespecialiseerd verpleegkundigen, de verpleegkundigen (mbo) en de verzorgenden. Deze liggen ver boven het gemiddelde van alle beroepsgroepen. Dit maakt het zeer moeilijk voor werkgevers om vacatures in te vullen voor deze beroepen.

VACATURES

Het figuur rechts toont het aantal nieuwe vacatures dat in het getoonde jaar is ontstaan, binnen de sector Zorg en Welzijn.

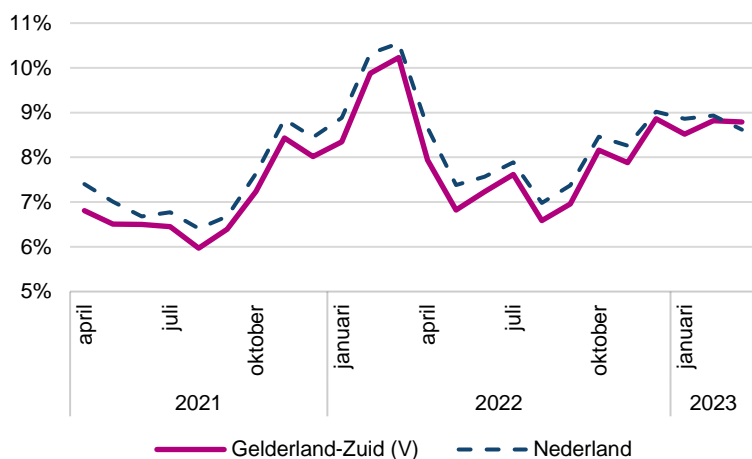
Landelijk was er in 2020 sprake van een daling in het aantal ontstane vacatures, vermoedelijk als gevolg van de COVID-19 pandemie. Dit zien wij niet terug in de cijfers voor de regio Zuid-West Gelderland die een stijgend verloop kennen.



Figuur 14: Ontwikkeling aantal ontstane vacatures Zorg en Welzijn (bron: Arbeidsmarkt in Beeld)

VERZUIM

Het verzuim binnen Zorg en Welzijn ligt al jaren hoger dan in de meeste sectoren. Een hoge werkdruk, personeelstekorten en de vergrijzing dragen hier aan bij. Het verzuimpercentage (figuur 12) laat zien welk deel van de totale capaciteit door verzuim verloren gaat. Het verzuimpercentage wordt het sterkst beïnvloed door langdurig verzuim, dat wordt berekend op basis van het totaal aantal ziektedagen.



Figuur 12: Ontwikkeling verzuimpercentage Zorg en Welzijn van de veiligheidsregio Gelderland-Zuid ten opzichte van Nederland

SAMENWERKING WZW & VERNET

Gegevens over het verzuim zijn afkomstig van Vernet (onderdeel van PGGM). Vernet verzamelt verzuimgegevens en vertaalt deze naar toegankelijke data en rapportages.

Let op: Vernet maakt gebruik van veiligheidsregio's in plaats van arbeidsmarktregio's.

Voor meer informatie over Vernet, kijk op www.vernet.nl.

AZW PANEL

Vanuit het Arbeidsmarktonderzoeksprogramma Zorg en Welzijn (AZW) houdt het CBS twee keer per jaar een steekproef onder de bijna 1,3 miljoen mensen die in de zorg- en welzijnssector werken in de vorm van een werknemersenquête.

Zij worden bevraagd op thema's als tevredenheid met werk, werkdruk, loyaliteit, bevoegenheid, tijd voor werkzaamheden, autonomie en meer.

Het betreft hier uitkomsten van een landelijke enquête.

76,2%

is tevreden met het werk

62,8%

vindt de werkdruk toegenomen

75,5%

voelt loyaliteit naar de organisatie

26,6%

vindt het salaris voldoende

59,9%

heeft invloed op werktijden

wzw.arbeidsmarktinbeeld.nl

Ga naar het online dashboard Arbeidsmarkt in Beeld voor alle actuele arbeidsmarktgegevens beschikbaar op elk moment! **WZW is jouw kennispartner** voor duiding, extra toelichting en meer cijfers. Neem gerust contact met ons op!

Tenzij anders vermeld hebben alle cijfers als peilmoment Q4 van 2022 of het getoonde jaar en zijn zij afkomstig van AZW.