



ARBEIDSMARKT  
MONITOR  
**2017**

Regio Nijmegen



# Inhoudsopgave

<b>Samenvatting</b>	<b>3</b>
<b>Ontwikkelingen potentiële beroepsbevolking</b>	<b>4</b>
<b>Werkgelegenheid en werkloosheid</b>	<b>6</b>
<b>Ziekteverzuim</b>	<b>9</b>
<b>Mobiliteit</b>	<b>10</b>
<b>Onderwijs en arbeidsmarkt</b>	<b>11</b>
<b>Toekomst arbeidsmarkt Zorg &amp; Welzijn</b>	<b>12</b>
<b>Bijlagen</b>	<b>13</b>

Deze arbeidsmarktmonitor is samengesteld door WZW in samenwerking met Koster & van Hooren.



Neem voor meer informatie contact op met  
WZW: 026 - 389 89 83 of  
[info@wzw.nl](mailto:info@wzw.nl)

Uitgave september 2017

Voor u ligt de WZW arbeidsmarktmonitor 2017 regio Nijmegen. Dit rapport is onderdeel van de vier regionale arbeidsmarkttrappen die WZW jaarlijks uitbrengt. Het geeft een actueel beeld van de sector Zorg & Welzijn, voor nu en de toekomst.

De transitie in de Zorg heeft de afgelopen jaren een groot effect gehad op de arbeidsmarkt Zorg & Welzijn. In 2016 is er weer sprake van een lichte groei in werkgelegenheid. Naar verwachting zal de werkgelegenheid in de periode 2017-2020 met 2 procent stijgen. Ook andere tekenen zijn positief. In 2016 zijn in de regio Nijmegen binnen Zorg & Welzijn 22 procent minder WW-uitkeringen aangevraagd dan in het jaar ervoor en stijgt het aantal vacatures.

In de regio Nijmegen groeit de potentiële beroepsbevolking met 1 procent. Echter het aantal 55-plussers neemt toe. Hierdoor is er sprake van grote uitstroom naar pensioen. De inschrijvingen op de meeste mbo opleidingen is gedaald en het ziekteverzuim is hoog (bijna 6%). Dit heeft invloed op het aantal moeilijk vervulbare vacatures. De voorspellingen voor de nabije toekomst geven een beeld over de omvang van de krapte. De prognosecijfers zijn zeer rood en voorspellen grote tekorten voor met name verplegende, verzorgende en pedagogische beroepen.

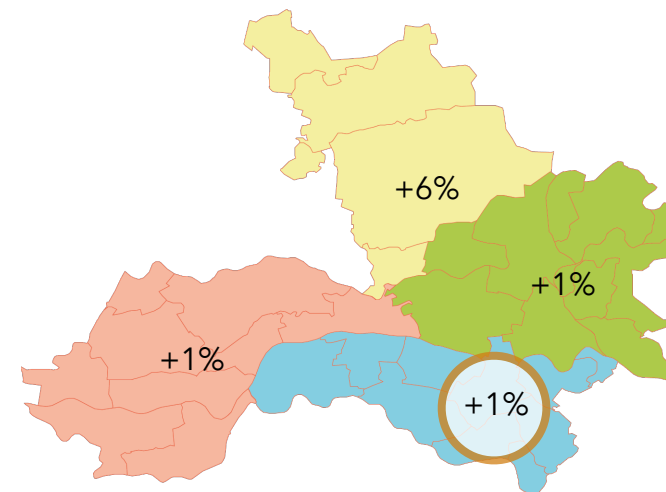
De sector Zorg & Welzijn heeft de komende jaren als uitdaging de tekorten op de arbeidsmarkt op te lossen. Een probleem waar de sector al langer mee bekend is. Deze monitor geeft inzicht in de regionale verschillen op de arbeidsmarkt en hierdoor zijn er ook positieve aanknopingspunten weer te geven. Een voorbeeld hiervan is dat er in 2016 sprake is van meer professionals die blijven dan weggaan (+ 271) in Midden- en Zuid-Gelderland.

# Ontwikkelingen potentiële beroepsbevolking

De Nederlandse bevolking ontgroent en vergrijs. Ook in de regio Nijmegen neemt tot 2015 het aantal jongeren licht af. Het aantal ouderen neemt gestaag toe. In 2025 zal bijna 22 procent van de bevolking 65 jaar of ouder zijn. Ondanks deze vergrijzing zal de potentiële beroepsbevolking niet afnemen. Dit komt doordat de pensioenleeftijd wordt verhoogd en sinds 2015 de internationale definitie van potentiële beroepsbevolking wordt gehanteerd. Conform deze definitie omvat de potentiële beroepsbevolking iedereen van 15 tot 75 jaar.

Uitgaande van deze internationale definitie zal de potentiële beroepsbevolking in de periode 2015-2020 in de regio Nijmegen stijgen en na 2020 weer gaan dalen. Tussen 2015 en 2025 zal de stijging het sterkst zijn in de gemeente Nijmegen. In Heumen en Mook en Middelaar zal de krimp in de potentiële beroepsbevolking het grootst zijn (tabel 1).

**Figuur 1** Trend potentiële beroepsbevolking 2015-2025 (benchmark met andere regio's)



**Tabel 1** Omvang potentiële beroepsbevolking per gemeente

	2015	2020	2025	trend
Berg en Dal	25824	26092	24878	-4%
Beuningen	19521	19576	19051	-2%
Druuten	13881	14198	13957	1%
Heumen	12218	11965	11378	-7%
Mook en Middelaar	5852	5832	5523	-6%
Nijmegen	135973	142229	144044	6%
Ubbergen	14231	14563	14207	0%
West Maas en Waal	30947	30849	29359	-5%
Wijchen	25824	26092	24878	-4%
Totaal regio	284271	291396	287275	1%

# Ontwikkelingen potentiële beroepsbevolking

Het percentage medewerkers 55+ in de regio Nijmegen is in de periode 2015-2016 gelijk gebleven op 20%. Op langere termijn is er echter sprake van toenemende vergrijzing. Deze demografische ontwikkeling zien we ook op landelijk niveau. Uit cijfers van het CBS blijkt dat in Nederland de vergrijzing van de sector Zorg & Welzijn veel sterker is dan in de andere sectoren (figuur 2).

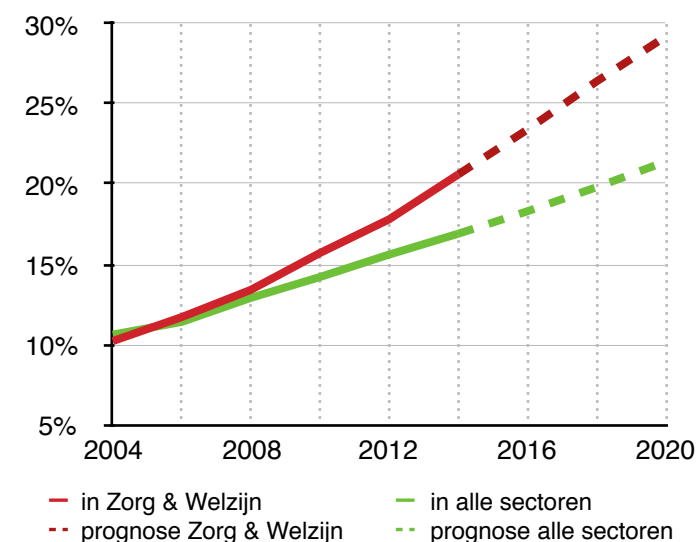
Deze trend is in Nijmegen met name zichtbaar in de branche Welzijn. In deze branche is bijna 30 procent van de medewerkers 55 jaar of ouder (figuur 3).

De gemiddelde pensioenleeftijd is de afgelopen tien jaar gestegen in Zorg en Welzijn. In 2006 was deze nog 60,4 en in 2016 63,9 jaar. De uitstroomleeftijd naar pensioen is laag ten opzichte van andere sectoren. De gemiddelde leeftijd in Nederland is 64,4 jaar en enkel medewerkers binnen Openbaar Bestuur gaan gemiddeld eerder met pensioen (CBS Statline, 2017).

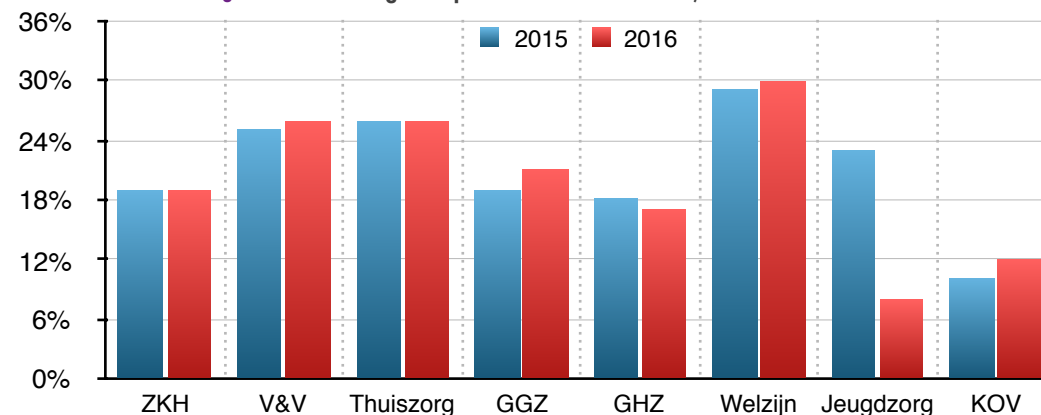
Een ouder wordend medewerkersbestand vraagt om aandacht op het gebied van:

- Integraal beleid Duurzame Inzetbaarheid
- Strategische Personeelsplanning, kwantitatief en kwalitatief

Figuur 2 Percentage 55-plussers, landelijke trend 2004-2020



Figuur 3 Percentage 55-plussers naar branche, 2015 en 2016



# Werkgelegenheid en werkloosheid

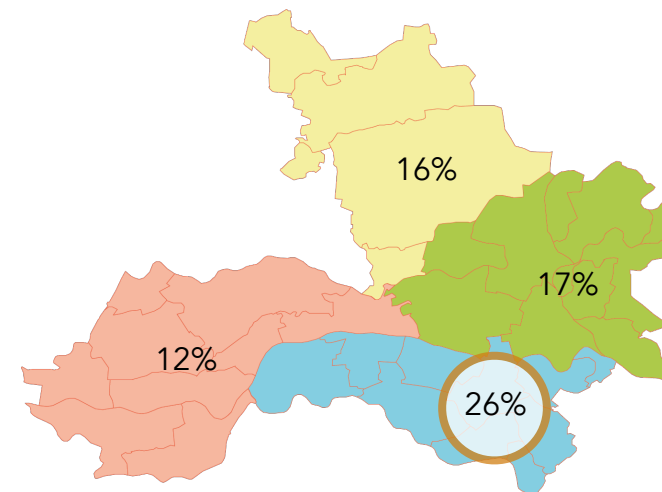
Zorg & Welzijn is de grootste sector voor de werkgelegenheid in de regio Nijmegen. De sector neemt 26 procent van alle banen in de regio voor zijn rekening (figuur 4). De meeste medewerkers in Zorg & Welzijn hebben een vast contract. In 2016 is het percentage flexibele contracten in een aantal branches nog afgenomen (figuur 5)\*. Met name in de branche Welzijn waar het percentage medewerkers met een flexibel contract daalde van 7% in 2015 naar 4% in 2016. Uit onderzoek van TNO (2014) blijkt dat werkgevers in Zorg & Welzijn verwachten dat de flexibele schil in hun organisatie tot zeker 2020 weer significant zal groeien. Naar verwachting is vanaf 2020 meer dan een derde van alle contracten in Zorg & Welzijn flexibel.

Binnen Zorg en Welzijn is er sprake van een hoge deeltijdfactor (0,73). Dit betekent dat voor elke voltijd baan er gemiddeld 1,4 mensen nodig zijn. Er is potentieel onder deeltijdwerkers: ruim 5 procent van de beroepsbevolking bestaat uit deeltijdwerkers die meer uren zouden willen werken (Rabobank, juli 2017).

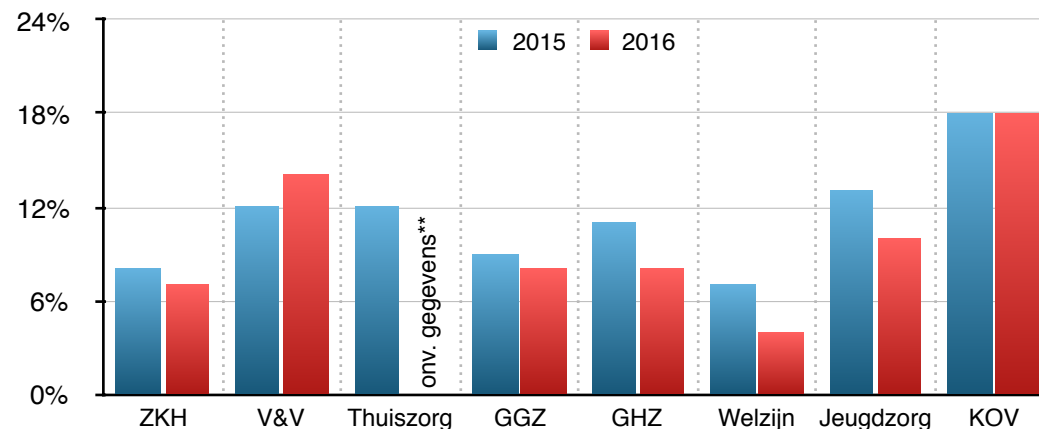
\* Bedoeld wordt de categorie oproepkrachten (medewerkers met nul-uren contracten); een min-max contract wordt gezien als een vast contract.

\*\* Aantallen zijn te klein om een betrouwbaar percentage te berekenen.

**Figuur 4** Aandeel Zorg & Welzijn in werkgelegenheid (benchmark met andere regio's)



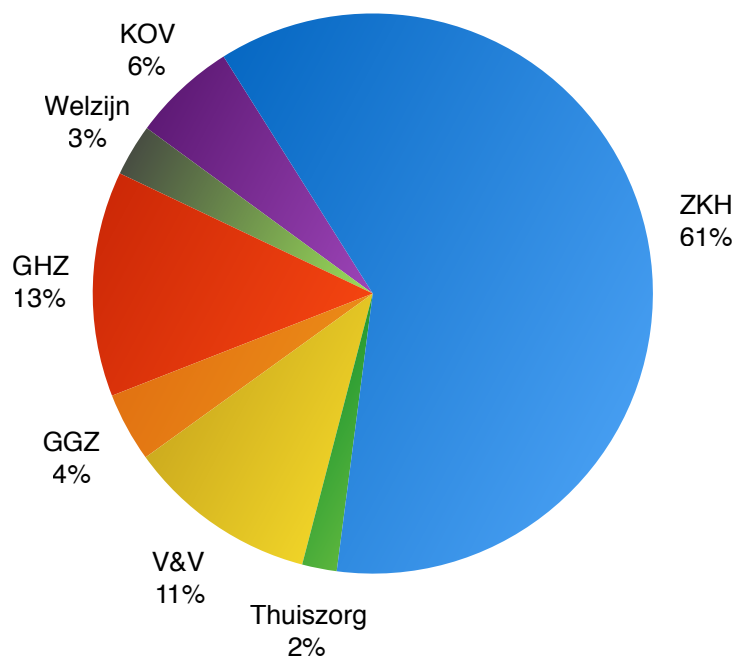
**Figuur 5** Percentage flexibele contracten naar branche, 2015 en 2016\*



# Werkgelegenheid en werkloosheid

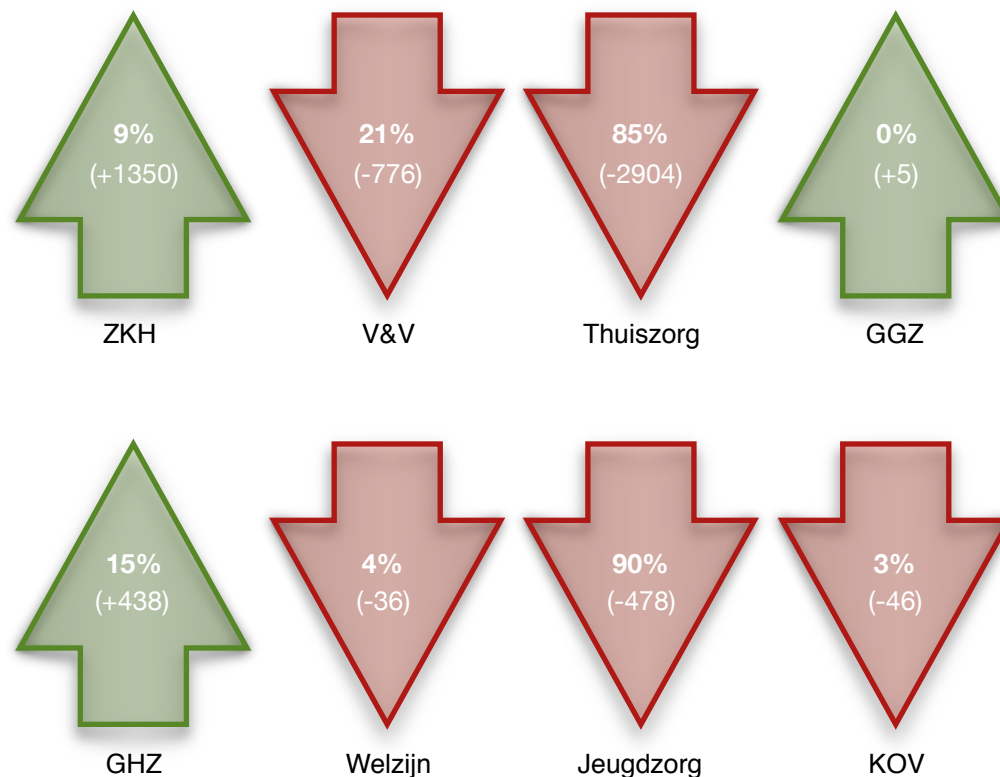
De grootste branche binnen Zorg & Welzijn in de regio Nijmegen is de Ziekenhuisbranche met 61 procent van alle banen (figuur 6). In veel branches daalde tussen 2014-2016 het aantal medewerkers. In de Ziekenhuizen, de GGZ en de Gehandicaptenzorg steeg daarentegen het aantal medewerkers (figuur 7).

**Figuur 6** Verdeling werkgelegenheid over branches Zorg & Welzijn, 2016\*



\* Jeugdzorg heeft een aandeel van minder dan 1% en is niet afgebeeld.

**Figuur 7** Ontwikkeling aantal medewerkers in Zorg & Welzijn per branche, 2014-2016\*



\* Onder medewerkers worden ook gerekend: medewerkers met een nul-uren contract of een min-max contract en artsen die in dienst zijn van een instelling.

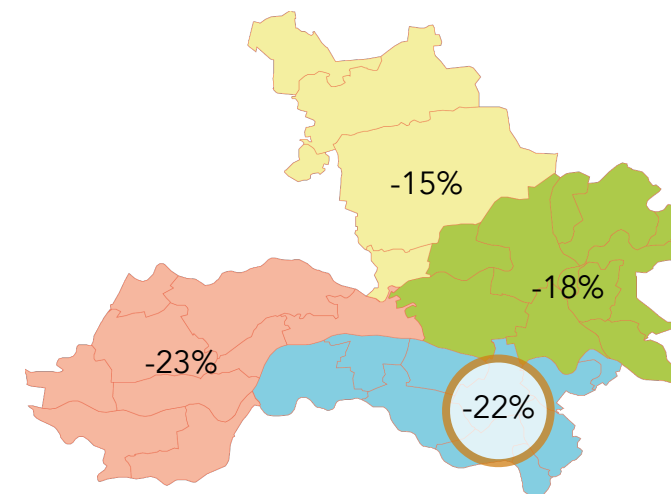
## Werkgelegenheid en werkloosheid

De stijging van het aantal medewerkers heeft een relatie met de afname van nieuwe WW-uitkeringen.

Tabel 2 laat zien dat in 2016 het aantal nieuw aangevraagde WW-uitkeringen binnen de sector Zorg & Welzijn is gedaald vergeleken met 2015. In Nijmegen gaat dit om een afname van 508 uitkeringen, een verschil van 22 procent.

Vanaf 2017 zal de werkgelegenheid weer stijgen. In totaal stijgt de werkgelegenheid in de zorgsector volgens de prognoses van UWV met ruim 2 procent (gemiddeld bijna 1 procent per jaar) tussen 2017 en 2020. Dit betekent een netto uitbreiding van ruim 26 duizend banen tussen 2017 en 2020. Deze prognoses geven aan dat de werkgelegenheid in 2020 ongeveer gelijk zal zijn aan de situatie in 2011 (Zorg Sectorbeschrijving, UWV, 16 juni 2015).

**Figuur 8** Afname van nieuwe WW-uitkeringen 2015-2016  
(benchmark met andere regio's)



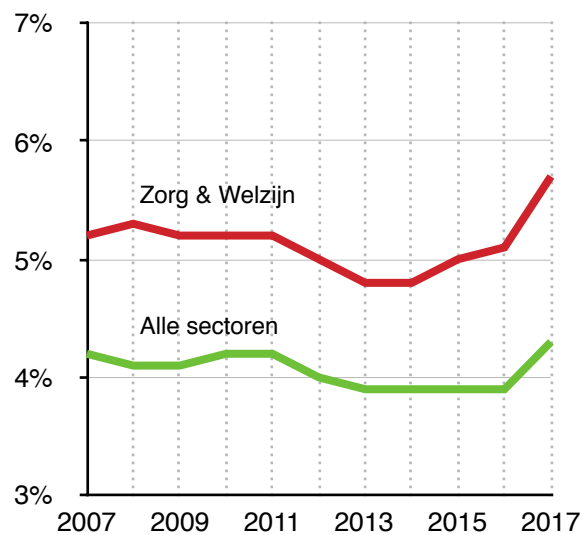
**Tabel 2** Ontwikkeling nieuwe WW-uitkeringen, 2015-2016

	2015	2016	verschil	trend
Zorg & Welzijn Nederland	88573	72988	-15585	-18%
Zorg & Welzijn regio Nijmegen	2263	1755	-508	-22%
Alle sectoren regio Nijmegen	10895	8827	-2068	-19%



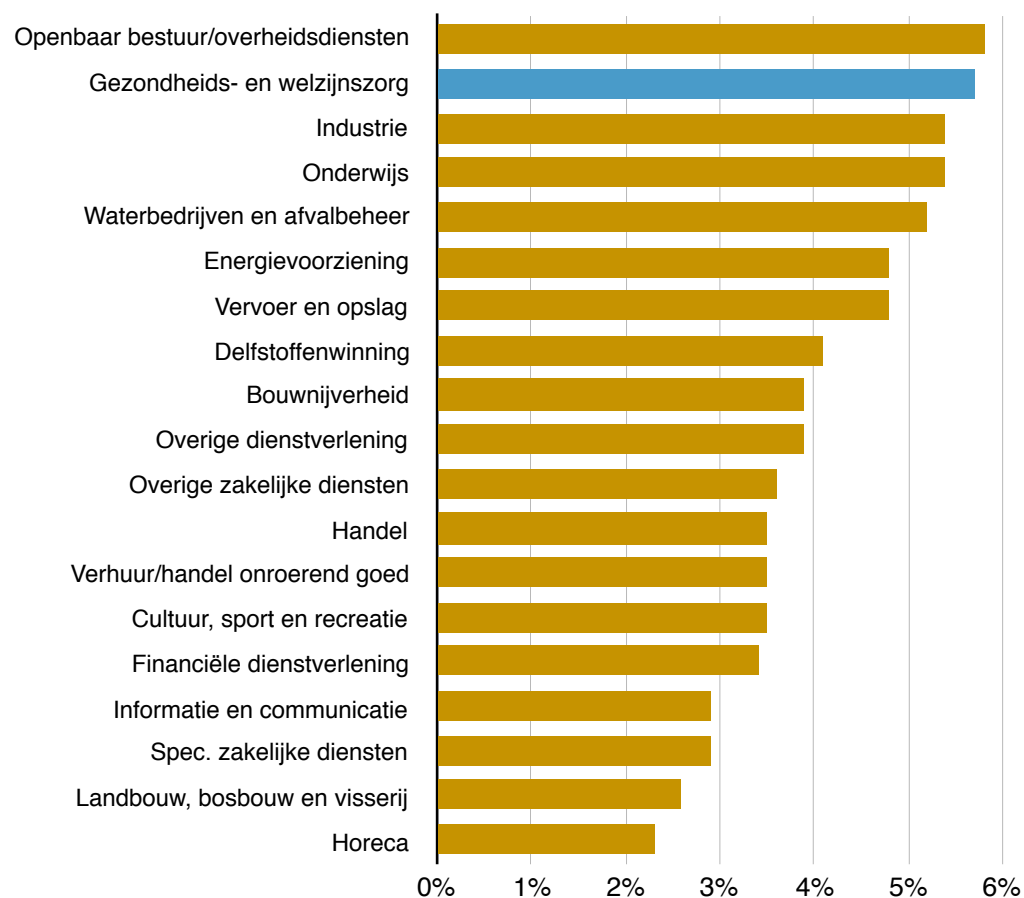
Het ziekteverzuim vertoont sinds 2014 een stijgende lijn en is momenteel bijna 6% (figuur 9). In de sector Zorg & Welzijn is het ziekteverzuim al jaren hoger dan het landelijk gemiddelde van alle sectoren. Het kan daarom gezien worden als een structureel probleem. De sector heeft zelfs het hoogste verzuim na Openbaar Bestuur (figuur 10). Een hoog verzuim is extra zorgwekkend als er sprake is van krapte op de arbeidsmarkt.

**Figuur 9** Ontwikkeling ziekteverzuim, 2007-2017\*



\* 2017 betreft het eerste kwartaal.

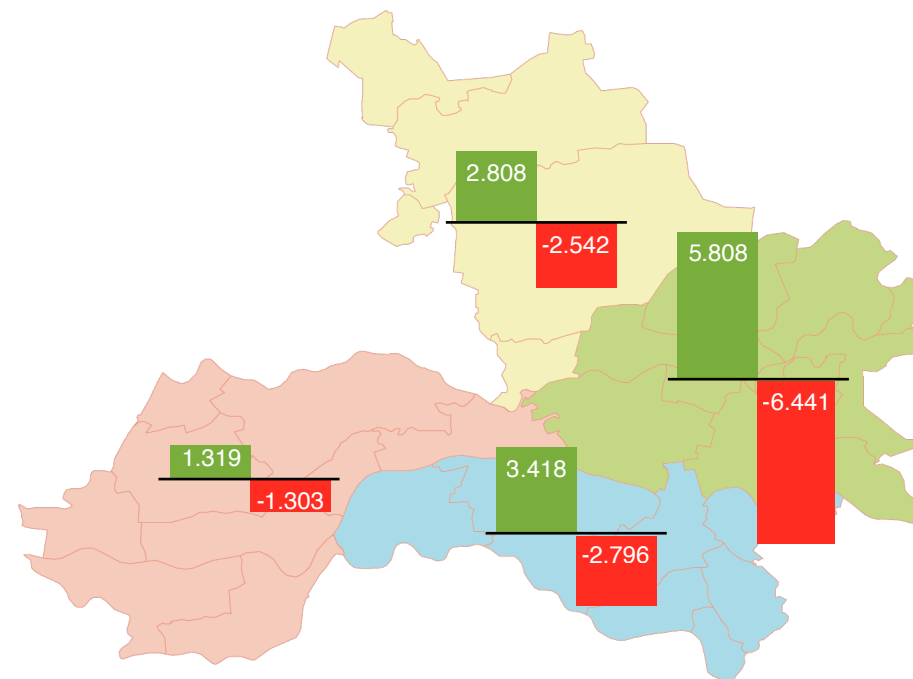
**Figuur 10** Ziekteverzuim naar bedrijfstak, eerste kwartaal 2017



Om een beeld te krijgen van de bewegingen op de regionale arbeidsmarkt zijn in- en uitstroomcijfers geanalyseerd. Figuur 11 laat zien hoeveel mensen in 2016 in de sector Zorg & Welzijn zijn ingestroomd en hoeveel mensen in dat jaar zijn uitgestroomd\*. In de regio Nijmegen bedraagt de instroom 3.418 werknemers en de uitstroom 2.796 werknemers. Dit levert de regio een positief saldo op van 622 werknemers.

Om de mobiliteit verder te duiden zijn de vacatures in de regio Nijmegen in beeld gebracht. Uit onderzoek blijkt dat het aantal vacatures stijgt. Bijna een op de vijf vacatures in Nederland is een vraag naar een zorg- of welzijnsprofessional. De sector heeft na handel de meeste vacatures in Nederland. Daarnaast staat verzorgende op nummer 4 van meeste gevraagde beroepen (Jobfeed, Vacaturemarkt Nederland, Q1 2017). Uit tabel 3 blijkt dat er in de regio Nijmegen vooral vraag is naar mbo niveau 3 en hoger. Ook is er in tegenstelling tot eerdere jaren weer vraag naar niveau 2.

Figuur 11 Totale instroom (groen) en uitstroom (rood) per regio in 2016\*\*



Tabel 3 Aantal vacatures naar opleidingsniveau en branche, medio mei - medio juni 2017 regio Nijmegen

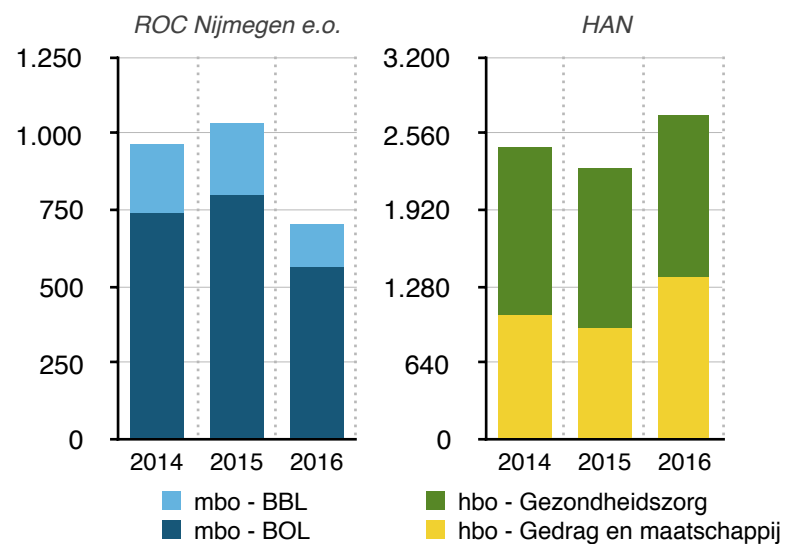
	niveau < 2	niveau 2	niveau 3	niveau 4	niveau 5	niveau 6	Totaal
Zorg	6	9	20	13	17	7	72
Welzijn		2		6	2	2	12
Jeugdzorg						2	2
Kinderopvang				2			2
<b>Totaal</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>88</b>

\* Inclusief uitstroom pensioen en WW en inclusief herintreders.

\*\* Exclusief Radboudumc.

Er is al jaren een afname van de instroom in de opleidingen in Zorg & Welzijn. In 2016 zien we echter een lichte groei bij de HAN (figuur 12). Het 'Kans op Werk' overzicht van SBB laat verder zien dat - ook in de regio Nijmegen - vooral mbo-leerlingen die in 2017 instromen op niveau 3 of 4 weer goede kansen maken op werk. Over hbo-opleidingen is uit landelijke gegevens bekend dat vooral verpleegkundigen niveau 5 goede kansen hebben (Kansrijke beroepen, UWV, 2017). Hoewel het aantal vacatures voor helpende niveau 2 stijgt is de kans op werk momenteel nog gering.

**Figuur 12** Instroom opleidingen Zorg en Welzijn, 2014-2016



**Tabel 4** Indicatie kans op werk mbo-opleidingen, instroom in 2017

Goede/voldoende kansen:
Agogisch medewerker GGZ (niveau 4)
Begeleider gehandicaptenzorg (niveau 3)
Begeleider specifieke doelgroepen (niveau 3)
Mbo-verpleegkundige (niveau 4)
Medewerker facilitaire dienstverlening (niveau 2)
Persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg (niveau 4)
Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen (niveau 4)
Praktijkopleider (niveau 4)
Verzorgende-IG (niveau 3)
Matige kansen:
Pedagogisch medewerker kinderopvang (niveau 3)
Sociaal-cultureel werker (niveau 4)
Geringe kansen:
Helpende Zorg & Welzijn (niveau 2)
Medewerker sport en recreatie (niveau 2)
Onderwijsassistent (niveau 4)
Sociaal maatschappelijk dienstverlener (niveau 4)

In de landelijke ontwikkeling tot 2020 is te zien dat er sprake is van grote tekorten (tabel 5). De overschotten van de laatste jaren zijn bijna niet meer zichtbaar en zijn verschoven naar grote krapte. De tekorten zijn er de komende jaren met name onder verpleegkundigen, verzorgenden en de pedagogische beroepen. Ook zijn er tekorten onder medisch specialisten (bron UWV). Hierdoor zullen de ziekenhuizen, geestelijke gezondheidszorg en thuiszorg de meeste problemen hebben met moeilijk vervulbare vacatures.

De tekorten voor verpleegkundigen zijn niet eenvoudig op te lossen, omdat vanuit verzorgende (niveau 3) te weinig aanbod is om op te scholen. Extra instroom in deze opleiding is daarom wenselijk. Bij pedagogisch medewerker niveau 4 kunnen tekorten wel aangevuld worden met potentiële talenten van niveau 3.

De prognoses in tabel 5 geven een zo goed mogelijke benadering van de toekomstige arbeidsmarkt. Echter, er is uitgegaan van een gemiddeld groeiscenario voor de meeste branches. De plannen van het nieuwe kabinet en de keuzes die werkgevers maken zullen uiteindelijk bepalen hoe groot de krapte op de arbeidsmarkt wordt. De invloed van technologie en de inzet van lager opgeleiden gaan hierbij een grote rol spelen.

Tabel 5 Landelijke ontwikkeling arbeidsmarkt naar kwalificatie, 2017-2020

	Aantal werknemers	Geprognoseerde overschotten en tekorten			
	2016	2017	2018	2019	2020
Verpleegkundige, hbo	62217	-2463	-2799	-4118	-4900
Verpleegkundige, mbo-4	144581	725	-928	-2220	-2289
Doktersassistent, mbo-4	45476	-857	-1056	-1480	-1593
Verzorgende	189284	872	-650	-1813	-2024
Sociaal pedagogisch hulpverlener	64869	1042	-225	-757	-665
Pedagogiek, hbo	13944	1611	1413	1645	1843
Maatschappelijk werk en dienstverlening	22381	190	28	-298	-460
Culturele en maatschappelijke vorming	7737	-289	-364	-385	-381
Pedagogisch werker, mbo-4	25996	-359	-811	-617	-265
Pedagogisch werker, mbo-3	13653	3403	2879	3031	3258
Sociaal cultureel werk	2061	149	97	73	80
Sociaal dienstverlener	1935	177	161	158	167
Medew. maatschappelijke zorg, mbo-4	59951	2228	1706	1347	1397
Medew. maatschappelijke zorg, mbo-3	14911	1837	1431	1289	1305

## Bronnen

- Tabel 1** Provincie Gelderland/PRIMOS 2016, ABF  
**Figuur 1** Provincie Gelderland/PRIMOS 2016, ABF  
**Figuur 2** CBS, Statline, april 2016 gegevens bewerkt door WZW  
**Figuur 3** PFZW, uitvraag data door WZW, juni 2017  
**Figuur 4** CBS, Statline, juni 2017  
**Figuur 5** PFZW, uitvraag data door WZW, juni 2017  
**Figuur 6** PFZW, uitvraag data door WZW, juni 2017  
**Figuur 7** PFZW, uitvraag data door WZW, juni 2017  
**Figuur 8** UWW, uitvraag data door WZW, juni 2017  
**Tabel 2** UWW, uitvraag data door WZW, juni 2017  
**Figuur 9** CBS, Statline, juni 2017 gegevens bewerkt door WZW  
**Figuur 10** Verschillen in ziekteverzuim tussen bedrijfstakken, CBS 2017  
**Figuur 11** PFZW, uitvraag data door WZW, juni 2017  
**Tabel 3** Indeed vacaturebank  
**Figuur 12** Dienst Uitvoering Onderwijs, Ministerie van OCW, Databestanden Onderwijs  
**Tabel 4** Kans op werk mbo-opleidingen, 2017  
**Tabel 5** AZWinfo arbeidsmarkttool

## Begrippenlijst

- CBS** Centraal Bureau voor de Statistiek  
**BBL** Beroeps Begeleidende Leerweg  
**BOL** Beroeps Opleidende Leerweg  
**GGZ** Geestelijke Gezondheidszorg  
**GHZ** Gehandicaptenzorg  
**KOV** Kinderopvang  
**PFZW** Pensioenfonds Zorg & Welzijn  
**UWV** Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen  
**VVT** Verpleeghuiszorg, Verzorgingshuiszorg en Thuiszorg  
**V&V** Verpleging en Verzorging  
**ZKH** Ziekenhuizen

### Gemeenten per WZW regio

**Rivierenland** Buren, Culemborg, Geldermalsen, Lingewaal, Maasdriel, Neder-Betuwe, Neerijnen, Tiel, Zaltbommel

**Nijmegen** Berg en Dal, Beuningen, Druten, Heumen, Mook en Middelaar, Nijmegen, Ubbergen, West Maas en Waal, Wijchen

**Arnhem** Arnhem, Doesburg, Duiven, Lingewaard, Overbetuwe, Renkum, Rheden, Rozendaal, Rijnwaarden, Westervoort, Zevenaar

**Ede** Barneveld, Ede, Nijkerk, Renswoude, Rhenen, Scherpenzeel, Veenendaal, Wageningen

