



ARBEIDSMARKT MONITOR 2017

Regio Rivierenland



Inhoudsopgave

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

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

Uitgave september 2017

Voor u ligt de WZW arbeidsmarktmonitor 2017 regio Rivierenland. 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 Rivierenland binnen Zorg & Welzijn 23 procent minder WW-uitkeringen aangevraagd dan in het jaar ervoor en stijgt het aantal vacatures.

In de regio Rivierenland 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.

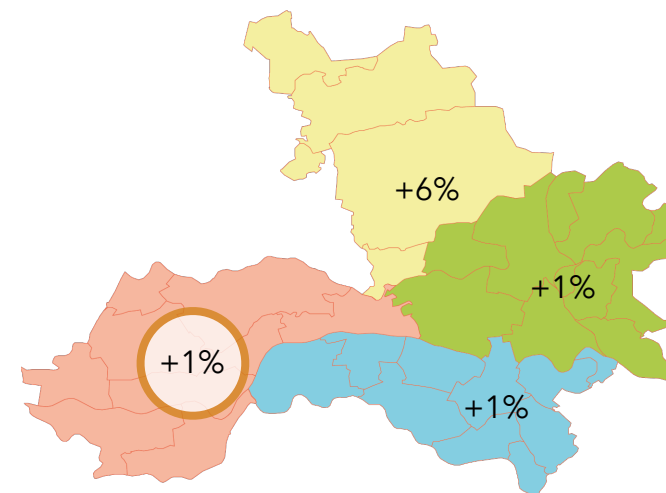
De sector Zorg & Welzijn heeft de komende jaren als uitdaging de tekorten op de arbeidsmarkt op te lossen. Een probleem waar de sector al langer mee bekend is. Deze monitor geeft inzicht in de regionale verschillen op de arbeidsmarkt en hierdoor zijn er ook positieve aanknopingspunten weer te geven. 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 vergrijsst. Ook in de regio Rivierenland neemt tot 2025 het aantal jongeren licht af. Het aantal ouderen neemt gestaag toe. In 2025 zal zo'n 20 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 Rivierenland stijgen en na 2020 weer gaan dalen. Tussen 2015 en 2025 zal de stijging het sterkst zijn in de gemeente Zaltbommel. In Buren en Geldermalsen zal er nog een krimp in de potentiële beroepsbevolking 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
Buren	20025	20305	19772	-1%
Culemborg	20679	21144	20711	0%
Geldermalsen	19600	19854	19385	-1%
Lingewaal	8391	8545	8352	0%
Maasdriel	18328	18760	18658	2%
Neder-Betuwe	16497	17050	16731	1%
Neerijnen	8872	9121	9068	2%
Tiel	31588	32094	31522	0%
Zaltbommel	20043	20715	20754	4%
Totaal regio	164023	167588	164953	1%

Ontwikkelingen potentiële beroepsbevolking

Het percentage medewerkers 55+ in de regio Rivierenland is gestegen van 21% in 2015 naar 22% in 2016. 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 Rivierenland ook zichtbaar binnen Zorg & Welzijn. In de branche Thuiszorg is zelfs bijna 30 procent van de medewerkers 55 jaar of ouder (figuur 3).

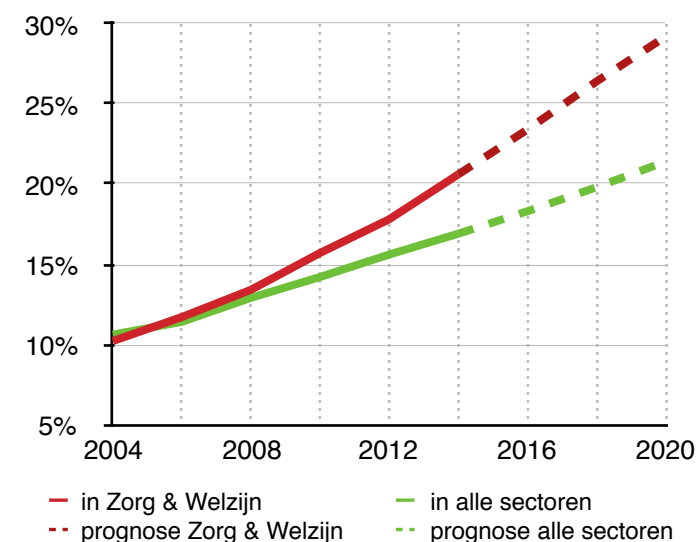
De gemiddelde pensioenleeftijd is de afgelopen tien jaar gestegen in Zorg en Welzijn. In 2006 was deze nog 60,4 en in 2016 63,9 jaar. De uitstroomleeftijd naar pensioen is laag ten opzichte van andere sectoren. De gemiddelde leeftijd in Nederland is 64,4 jaar en enkel medewerkers binnen Openbaar Bestuur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

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

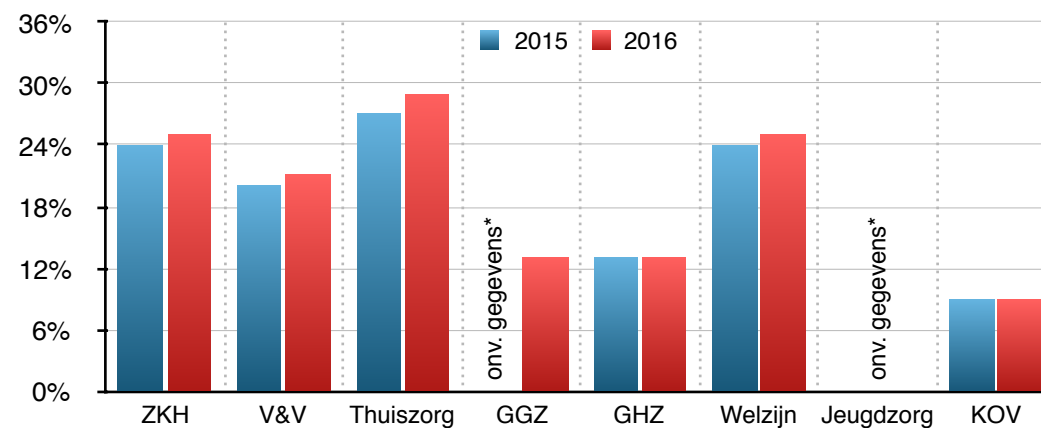
- Integraal beleid Duurzame Inzetbaarheid
- Strategische Personeelsplanning, kwantitatief en kwalitatief

* Aantallen zijn te klein om betrouwbare percentages te berekenen.

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 na de sector Zakelijke Dienstverlening de grootste sector voor de werkgelegenheid in de regio Rivierenland. De sector neemt 12 procent van alle banen in de regio voor zijn rekening (figuur 4). De meeste medewerkers in Zorg & Welzijn hebben een vast contract. In de branches Thuiszorg en Kinderopvang echter, is het percentage medewerkers met een flexibel contract hoger (figuur 5)*. In de Thuiszorg heeft zelfs 30% van de medewerkers een flexibel contract.

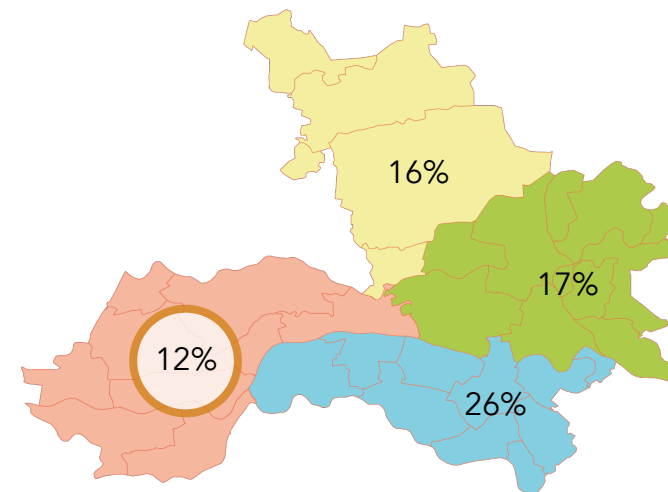
Uit onderzoek van TNO (2014) blijkt dat werkgevers in Zorg & Welzijn verwachten dat de flexibele schil in hun organisatie tot zeker 2020 weer significant zal groeien. Naar verwachting is vanaf 2020 meer dan een derde van alle contracten in Zorg & Welzijn flexibel.

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).

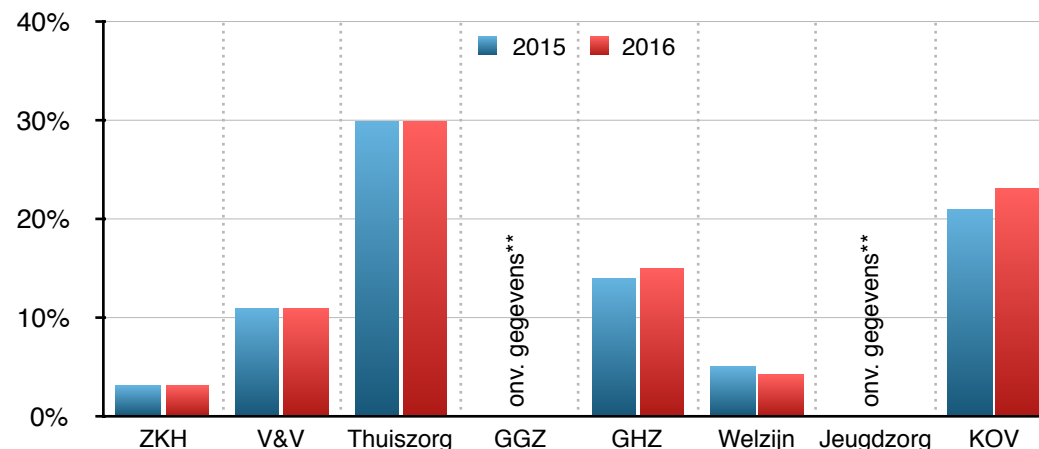
* Bedoeld wordt de categorie oproepkrachten (medewerkers met nul-uren contracten); een min-max contract wordt gezien als een vast contract.

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

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



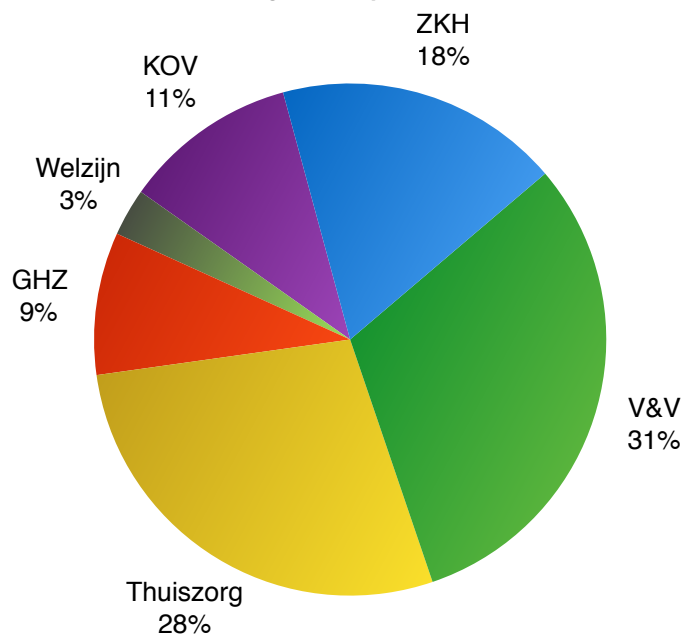
Figuur 5 Percentage flexibele contracten naar branche, 2015 en 2016*



Werkgelegenheid en werkloosheid

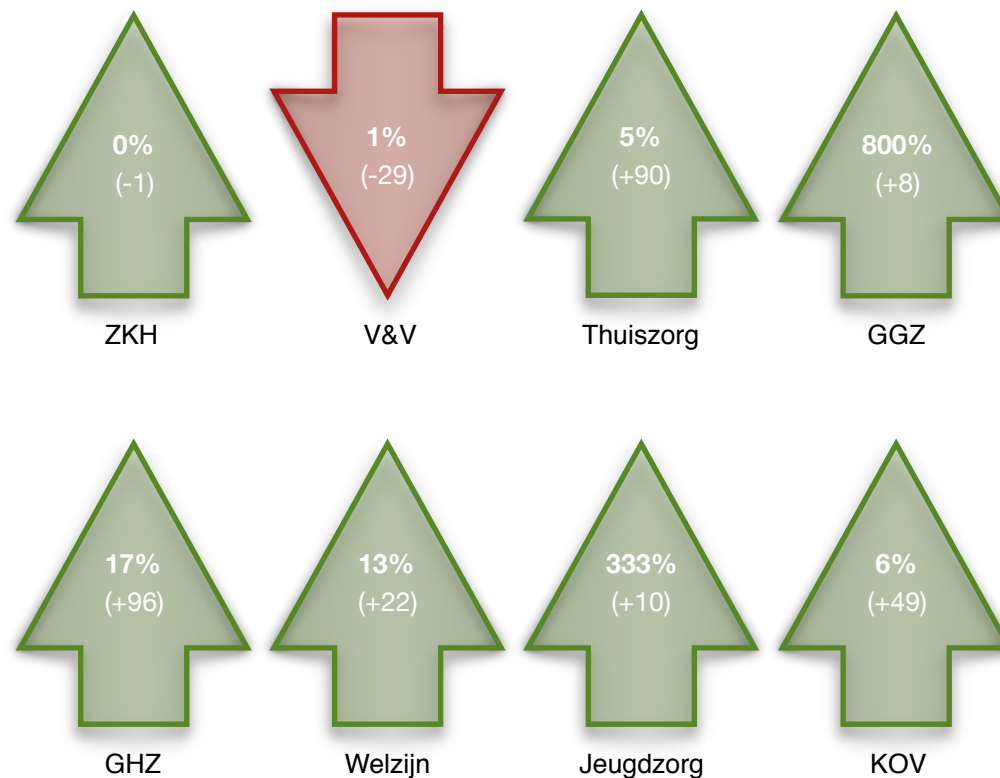
De grootste branche binnen Zorg & Welzijn in de regio Rivierenland is Verpleging & Verzorging met 31 procent van alle banen (figuur 6). Deze branche is in 2016 iets afgenomen (figuur 7). In alle andere branches steeg tussen 2014-2016 het aantal medewerkers.

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



* Jeugdzorg en GGZ hebben een aandeel van minder dan 1% en zijn 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.

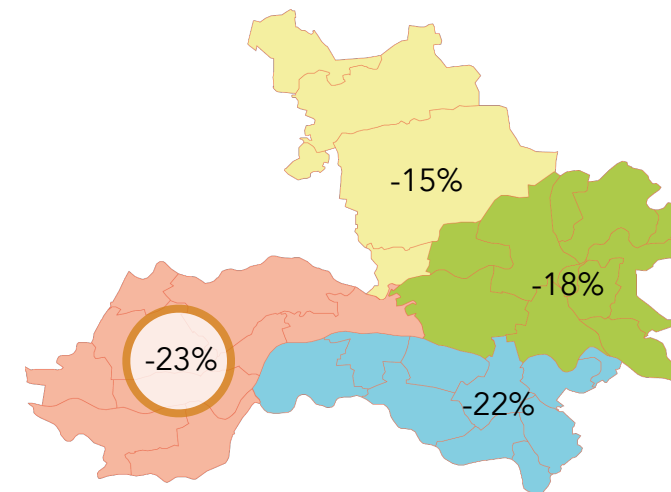
Werkgelegenheid en werkloosheid

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 Rivierenland gaat dit om een afname van 224 uitkeringen, een verschil van 23 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)

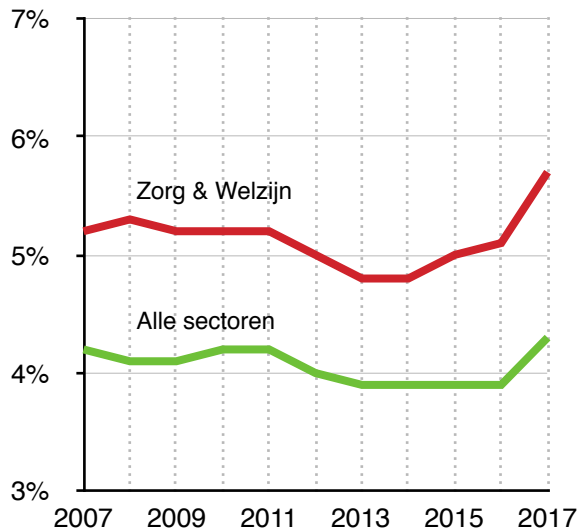


Tabel 2 Ontwikkeling nieuwe WW-uitkeringen, 2015-2016

	2015	2016	verschil	trend
Zorg & Welzijn Nederland	88573	72988	-15585	-18%
Zorg & Welzijn regio Rivierenland	990	766	-224	-23%
Alle sectoren regio Rivierenland	6802	5514	-1288	-19%

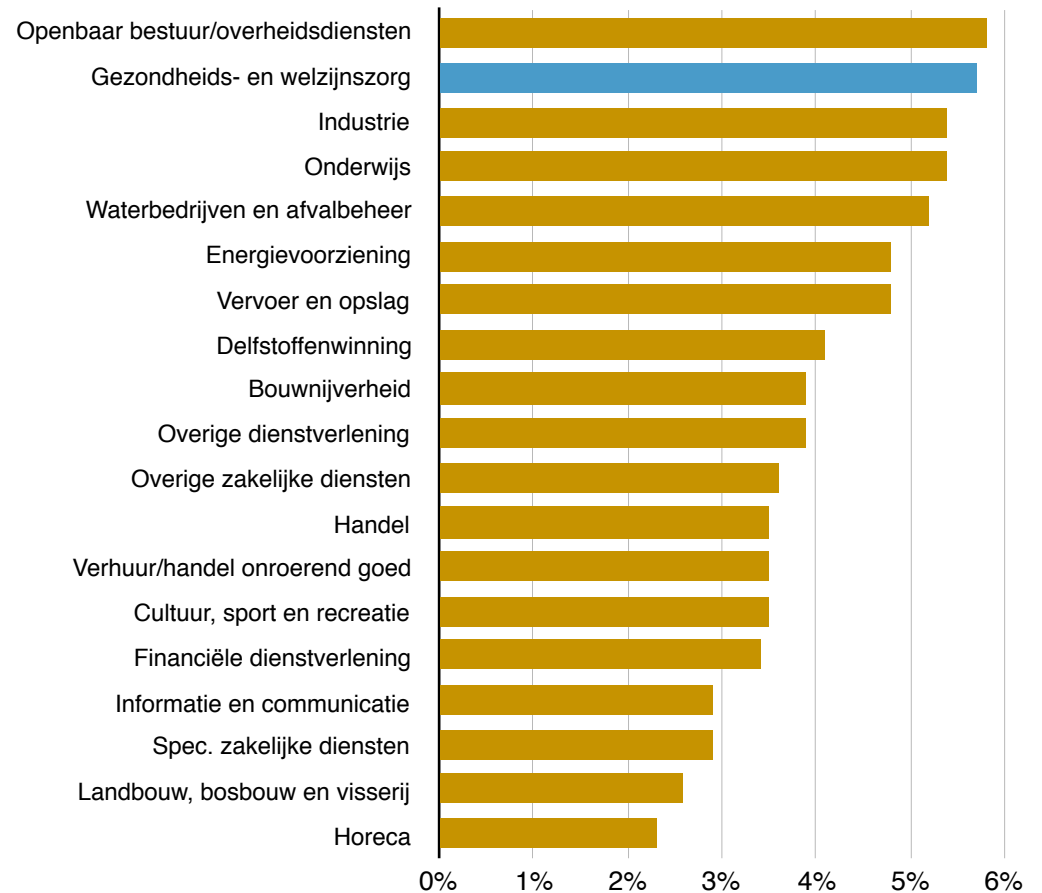
Het ziekteverzuim vertoont sinds 2014 een stijgende lijn en is momenteel bijna 6% (figuur 9). In de sector Zorg & Welzijn is het ziekteverzuim al jaren hoger dan het landelijk gemiddelde van alle sectoren. Het kan daarom gezien worden als een structureel probleem. De sector heeft zelfs het hoogste verzuim 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



Mobiliteit

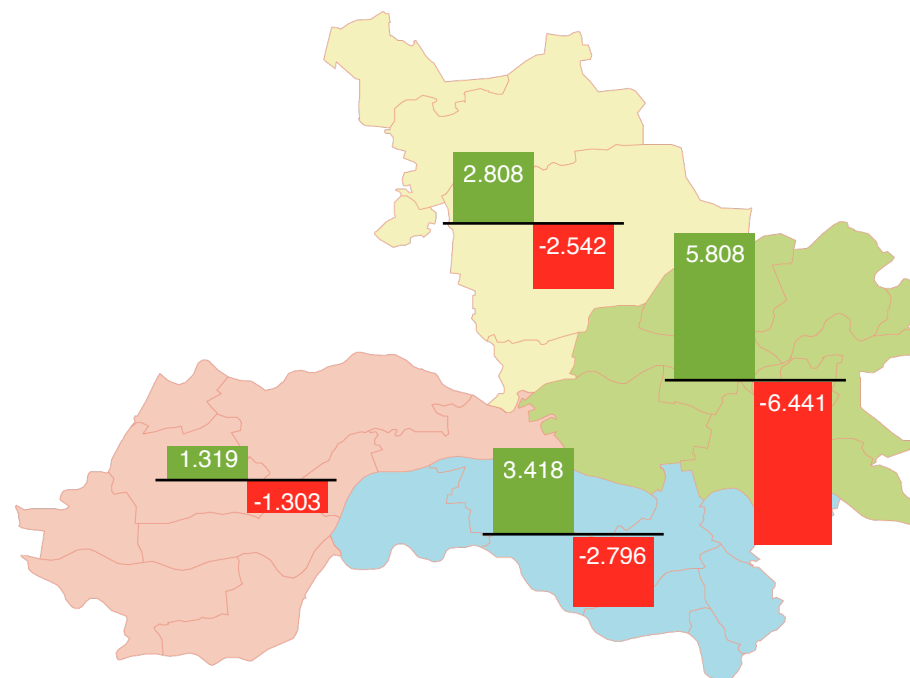
Om een beeld te krijgen van de bewegingen op de regionale arbeidsmarkt zijn in- en uitstroomcijfers geanalyseerd. Figuur 11 laat zien hoeveel mensen in 2016 in de sector Zorg & Welzijn zijn ingestroomd en hoeveel mensen in dat jaar zijn uitgestroomd*. In de regio Rivierenland is sprake van stabiliteit: 1.319 werknemers zijn in 2016 ingestroomd en 1.303 werknemers hebben de sector verlaten. Dit levert de regio een bescheiden positief saldo op van 16 werknemers.

Om de mobiliteit verder te duiden zijn de vacatures in de regio Rivierenland 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 Rivierenland vooral vraag is naar mbo niveau 3 en hoger.

* Inclusief uitstroom pensioen en WW en inclusief herintreders.

** Exclusief Radboudumc.

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

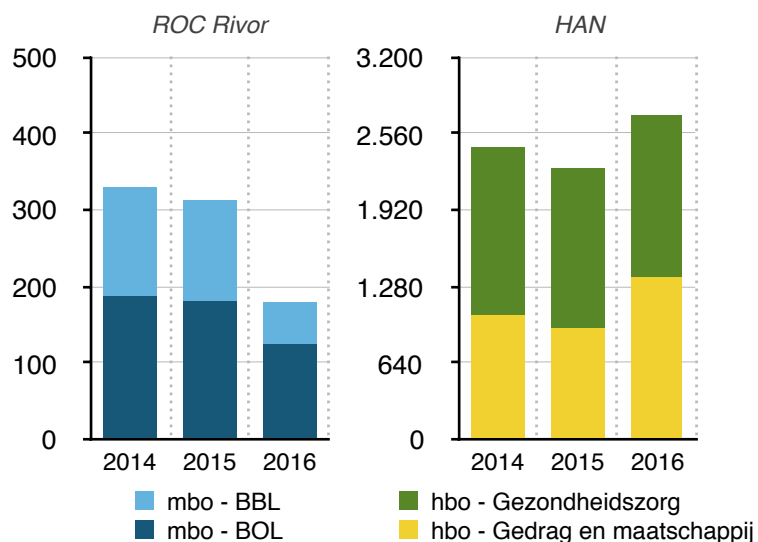


Tabel 3 Aantal vacatures naar opleidingsniveau en branche, medio mei - medio juni 2017 regio Rivierenland

	niveau < 2	niveau 2	niveau 3	niveau 4	niveau 5	niveau 6	Totaal
Zorg		1	10	3	9		23
Welzijn			2	1			3
Jeugdzorg							
Kinderopvang				1			1
Totaal		1	12	5	9		27

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 Rivierenland - 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 UWV, uitvraag data door WZW, juni 2017
Tabel 2 UWV, 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

