

Arbeidsmarkt in Beeld 2021

Noord-Brabant • November 2021

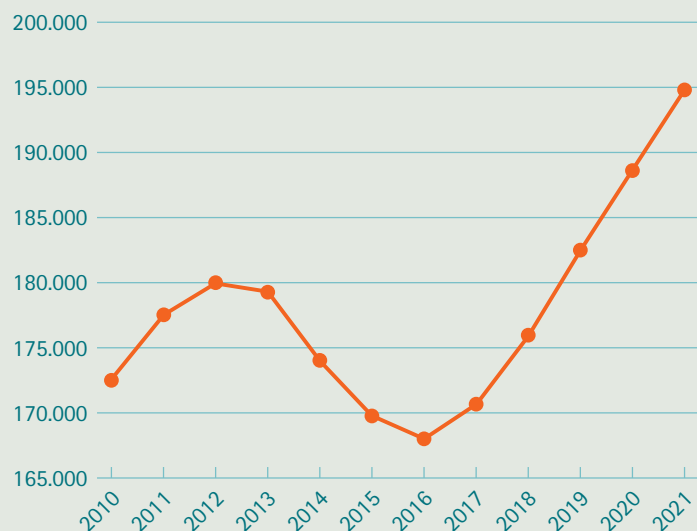


De sector zorg en welzijn wordt ook in 2021 nog sterk gedomineerd door de coronapandemie. De druk op de zorg en het zorgpersoneel bleef onverminderd hoog. Ondanks dat het aantal medewerkers in zorg en welzijn blijft stijgen, lopen de arbeidsmarkttekorten steeds verder op. De vraag naar zorg stijgt simpelweg harder dan het aanbod van personeel. Met als gevolg dat de duurzame inzetbaarheid van bestaande zorgmedewerkers steeds meer onder druk komt te staan.

Tenzij anders vermeld, hebben de cijfers betrekking op de situatie in Noord-Brabant op de branches Geestelijke gezondheidszorg, Gehandicaptenzorg, Huisartsenzorg en gezondheidscentra, Jeugdzorg, Kinderopvang, Sociaal werk, Verpleging, verzorging & thuiszorg (VV&T), Ziekenhuizen, Universitair medische centra en Overige zorg en welzijn.

Algemene ontwikkelingen

Het is regelmatig in het nieuws en zorg- en welzijnsorganisaties kampen er dagelijks mee: de personeelstekorten in zorg en welzijn lopen op. Daardoor kan de indruk ontstaan dat het aantal medewerkers in de sector terugloopt. Het tegendeel is echter waar: sinds 2016 stijgt het aantal medewerkers gestaag. Dit jaar werken er bijna 195.000 medewerkers in de Brabantse zorg- en welzijnssector. Nooit eerder waren het er zoveel. En toch was het in veel organisaties nog nooit zo moeilijk om roosters ingevuld te krijgen.



Figuur 1: Ontwikkeling aantal medewerkers in zorg en welzijn in Noord-Brabant. Bron: Arbeidsmarkt in Beeld, 2021, bewerkt door Transvorm.

De aantallen medewerkers zijn te laag om aan alle vraag te kunnen voldoen. Zorg- en welzijnsorganisaties, onderwijsinstellingen en organisaties zoals Transvorm werken er dan ook hard aan om nog meer mensen te enthousiasmeren, op te leiden en te behouden. Het is daarbij belangrijk om realistisch te zijn over de mogelijkheden om nog veel meer mensen te werven voor de sector. Ook veel andere sectoren kampen met oplopende personeelstekorten.



Figuur 2: Procentuele ontwikkeling aantal medewerkers per jaar. Bron: CBS AZW 2021, bewerkt door Transvorm.

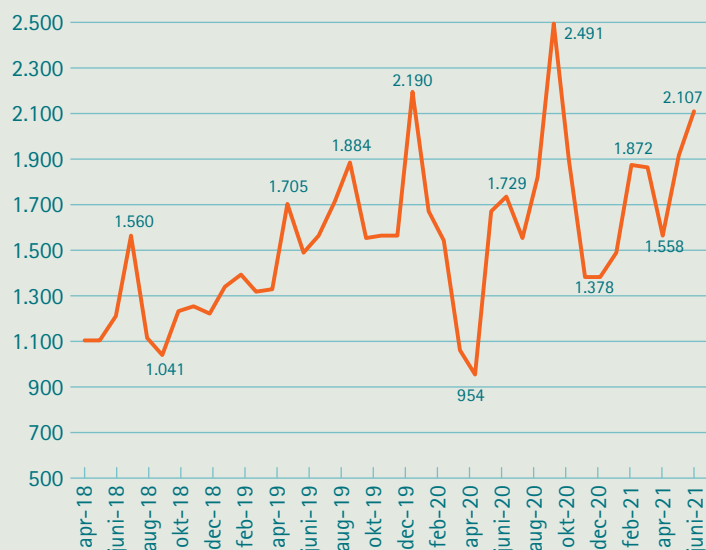
De groei op de arbeidsmarkt van alle sectoren in Noord-Brabant daalt sinds 2018. Er kwamen elk jaar nog wel meer medewerkers bij, maar de groei werd steeds iets kleiner. In 2021 zien we zelfs dat het totaal aantal medewerkers licht daalt. In zorg en welzijn groeit het aantal medewerkers nog wel. Sinds 2018 is de groei van het aantal medewerkers in zorg en welzijn hoger dan de groei in de totale economie (alle sectoren). In 2017 werkte 1 op de 7 werkenden in Noord-Brabant in de sector zorg en welzijn. Doordat het aantal medewerkers in zorg en welzijn sindsdien harder is gestegen dan het totale aantal werkenden, is inmiddels 1 op de 6 werkenden in Noord-Brabant werkzaam in zorg en welzijn.

Waarschijnlijk blijft het aantal werkenden in zorg en welzijn de komende jaren harder stijgen dan het totale aantal werkenden. Dit betekent dat een nog groter aandeel werkenden in de zorg- en welzijnssector zal werken. Dat het totale aantal werkenden in zorg en welzijn blijft stijgen, is een positieve ontwikkeling. Maar de daling in het totale aantal beschikbare medewerkers in de economie, zal het de komende jaren ook voor de zorg- en welzijnssector moeilijker maken om nieuwe medewerkers te werven.



Ontwikkelingen vacatures

De krapte op de arbeidsmarkt is terug te zien in het stijgend aantal nieuwe vacatures in de afgelopen 3 jaar. Tijdens de eerste coronagolf in het voorjaar van 2020 halveerde het aantal nieuwe vacatures tijdelijk. Vanaf de zomer van 2020 steeg het aantal vacatures alweer hard, om in het najaar (tijdens de tweede coronagolf) tot een record van bijna 2.500 nieuwe vacatures te stijgen.



Figuur 3: Ontwikkeling aantal nieuwe vacatures. Bron: Arbeidsmarkt in Beeld, 2021, bewerkt door Transvorm.

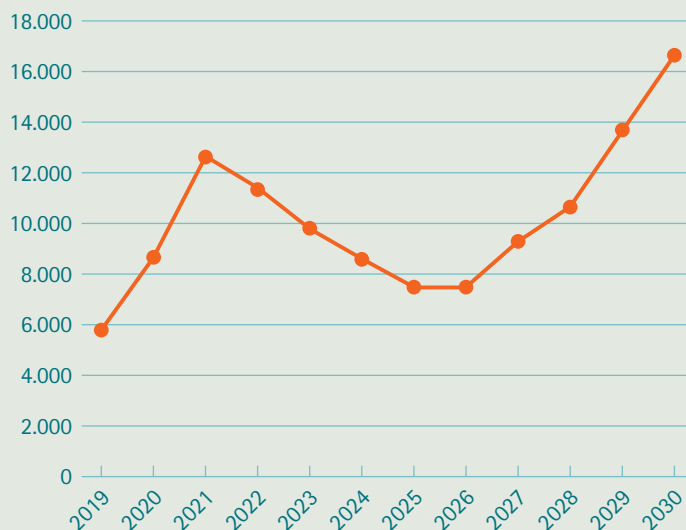
Kijken we naar het aantal openstaande vacatures per functie, dan zien we de volgende top 3 van meest gezochte functies:

- Verzorgende IG
- Mbo verpleegkundige
- Hbo verpleegkundige

Het is niet verrassend dat dit de functies zijn waarin ook de meeste tekorten zijn. Dat het aanbod van verzorgenden en verpleegkundigen laag is, zien we ook terug in de bezoekersgegevens van onze vacaturesite BrabantZorg.net. Mede door het grote aantal openstaande vacatures voor deze functies, worden vacatures voor deze functies minder vaak bekeken dan anderen.

Arbeidsmarktprognoses

Het arbeidsmarkttekort voor de sector zorg en welzijn loopt in Noord-Brabant op tot 16.700 medewerkers in 2030. Dit komt neer op 7,5 procent van het verwachte aantal zorgmedewerkers in 2030. Landelijk loopt het tekort op tot ongeveer 6,6 procent van het verwachte aantal zorgmedewerkers in 2030. In Noord-Brabant is het verwachte personeelstekort dus iets hoger dan in de rest van Nederland.



Figuur 4: De verwachte ontwikkeling van het toekomstige arbeidsmarkttekort in zorg en welzijn in Noord-Brabant. Bron: Prognosemodel Zorg en Welzijn (ABF), 2021, bewerkt door Transvorm.

De arbeidsmarkttekorten worden het grootst in de branche verpleging en verzorging. Daar loopt het tekort op tot meer dan 10.000 medewerkers in 2030.

De functies met de grootste verwachte tekorten zijn:

- Verzorgenden (6.100)
- Mbo verpleegkundigen (2.400)
- Hbo verlos- en verpleegkundigen (900)

Om de arbeidsmarkttekorten in de zorg- en welzijnssector zo snel en zo goed mogelijk terug te dringen, is het belangrijk om vooral te focussen op interventies die snel effect hebben:

- Het behouden van de bestaande medewerkers.
- Interventies die ervoor zorgen dat er minder mensen nodig zijn om dezelfde hoeveelheid werk te verrichten, bijvoorbeeld het verhogen van de deeltijdfactor en het verhogen van de arbeidsproductiviteit door werkprocessen beter in te richten.
- De inzet van nieuwe, arbeidsbesparende technologie kan er aan bijdragen dat er minder zorgmedewerkers nodig zullen zijn.

Meer lezen

Lees meer over de arbeidsmarktprognoses via transvorm.arbeidsmarktinbeeld.nl/prognoses-en-implicaties-voor-de-brabantse-arbeidsmarkt

Ontwikkelingen in verzuim

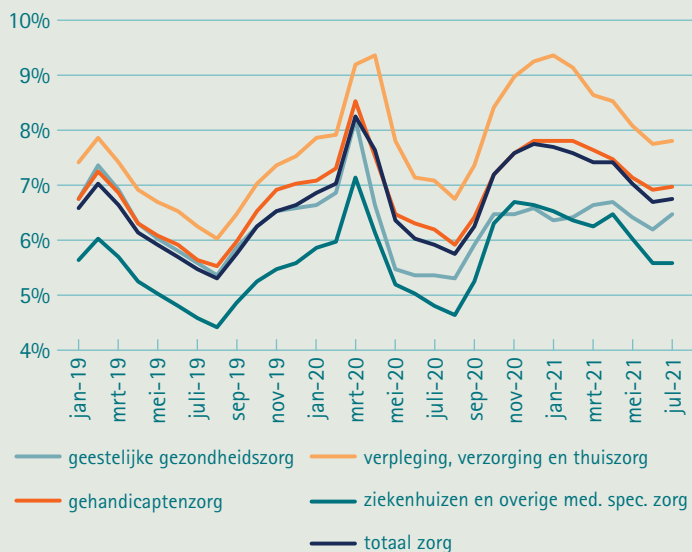
Verzuim

Uit landelijke verzuimcijfers van Vernet blijkt dat het verzuim in juli 2021 zorgbreed 6,77 procent was. In juli 2019 was dit nog 5,47 procent. Opvallend is dat de cijfers in 2021 afwijken van het gebruikelijke patroon, waarbij het verzuim van juli lager is dan dat van juni. Het verzuim in de zomermaanden van dit jaar ligt zelfs op het niveau van het verzuim in de wintermaanden van voor corona (januari 2019). Dit heeft te maken met de coronapandemie en de druk die dit op zorgmedewerkers uitoefende.

Meer weten en informatie over het verzuim per regio?
Kijk op transvorm.arbeidsmarktbeeld.nl.

Branches

Het stijgende verzuim zien we terug in alle branches. Ten opzichte van juli 2019 is het verzuim binnen de VVT het snelst gestegen (+25%). Het verzuim ligt in die branche ook het hoogst.



Figuur 5: Ontwikkeling verzuimpercentage per maand in Nederland.
Bron: Arbeidsmarkt in Beeld, 2021, bewerkt door Transvorm.

Stijging langdurig verzuim

De oorzaak van het stijgende verzuim ligt in de stijging van het langdurige verzuim (92-730 dagen). In juli 2019 was dit nog 2,99 procent, in juli 2021 was dit opgelopen tot 3,77 procent. Verklaringen kunnen gevonden worden in het herstel van medewerkers die corona hebben gehad, de uitstel van reguliere zorg en dus van medische behandelingen en de hoge druk op medewerkers vanwege de coronapandemie. Aandacht voor goede verzuimbegeleiding is dus van groot belang.

Zorggebruik van zorgmedewerkers daalt

Ondanks het stijgende verzuim is het zorggebruik van zorgmedewerkers gedaald (bron: Stichting IZZ). Voor het eerst in 5 jaar wordt er minder fysiotherapie en psychische zorg gebruikt. Er is sprake van het niet gebruiken of uitstellen van zorg, terwijl deze groep al lange tijd onder hoge werkdruk staat. Focus op gezond werken en nauwe betrokkenheid van leidinggevend is daarom van groot belang. Ook het delen van zorgen en ervaringen in teams onderling is belangrijk.

Minder verzuim bij grotere contracten

Recent onderzoek van Vernet toont aan dat verzuim het hoogst is bij medewerkers met een relatief klein contract. Naarmate de contractomvang toeneemt, daalt het verzuimpercentage. Drie mogelijke verklaringen uit het onderzoek zijn:

- Financiële zorgen bij kleine contracten en lage salarissen.
- Hoge verwachtingen om bij een klein contract ook thuis de zorg- en mantelzorgtaken te verrichten.
- Veel korte en gebroken diensten bij een klein contract.

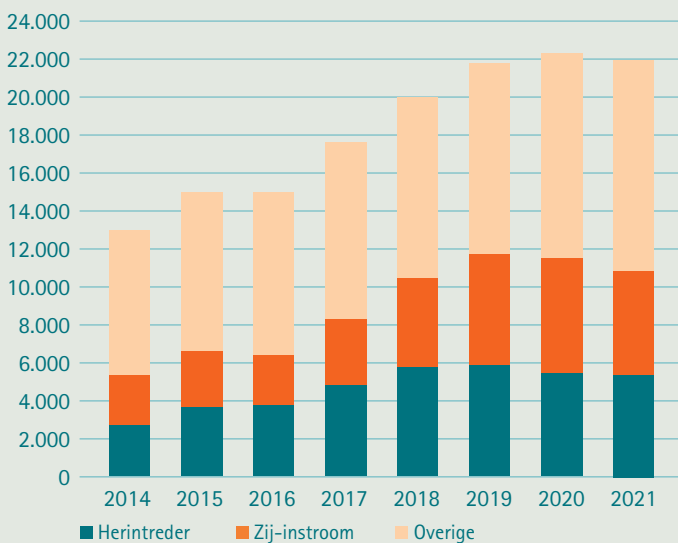
Het bieden van grotere contracten kan medewerkers met financiële zorgen mogelijk verlichting bieden en draagt voor werkgevers bij aan het oplossen van een gedeelte van de tekorten.



Nieuwe instroom

In 2021 stroomden er in Noord-Brabant tot nu toe zo'n 22.000 nieuwe medewerkers in. Deze medewerkers worden door AZW/CBS ingedeeld in drie groepen: herintreders (medewerkers die in het verleden al in zorg en welzijn werkten, maar minimaal een jaar zijn weggeweest), zij-instromers (een nieuwe medewerker die ouder is dan 25 jaar en nooit eerder in zorg en welzijn heeft gewerkt) en overige. De groep overige bestaat voor een groot deel uit medewerkers die vanuit het onderwijs instromen.

Na jaren van groei, stabiliseert de instroom nu. Het is onbekend of deze stabilisatie komt door invloeden rondom corona of dat het een andere oorzaak heeft. Mogelijk is er een punt van verzadiging ontstaan waarbij zowel werkgevers als opleiders niet meer mensen (intern) kunnen opleiden en begeleiden.



Figuur 6: Ontwikkeling en herkomst instroom nieuwe medewerkers. Bron: AZW/CBS, 2021, bewerkt door Transvorm.

De grootste nieuwe instroom komt vanuit de groep 'Overige'. Vanuit deze groep stromen er zo'n 11.000 nieuwe medewerkers per jaar in. Deze instroom steeg in 2021 met ruim 44 procent ten opzichte van 2014. Bij de zij-instromers en de herintreders is de instroom meer dan verdubbeld. De extra aandacht en inspanningen om meer mensen voor de zorg te enthousiasmeren en op te leiden, hebben dus effect.

Actieprogramma Behoud

Binnen het Actieprogramma Behoud werken 21 zorgorganisaties en 7 onderwijsinstellingen samen aan acties voor het behoud van zorgprofessionals, om de uitstroom terug te dringen. De drie centrale thema's zijn onboarding, ontwikkelmogelijkheden en organisatieklimaat. Ook het onderwijs is nauw betrokken bij het actieprogramma. Door meer aandacht te hebben voor skills buiten de beroepscontext worden studenten beter voorbereid op de arbeidsmarkt.

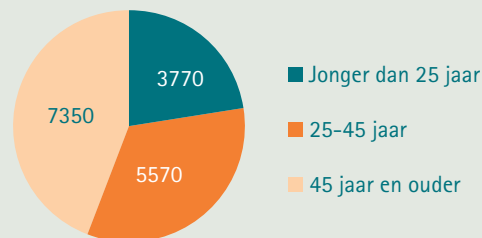
Meer over het Actieprogramma Behoud leest u via transvorm.org/actieprogrammabehoud.

Uitstroom en behoud

Uitstroom en behoud blijven belangrijke thema's bij het oplossen van het arbeidsmarkttekort in zorg en welzijn. Jaarlijks verlaat zo'n 9 procent van de zorgmedewerkers de sector. Voor de provincie Noord-Brabant betekent dit jaarlijks een verlies van zo'n 17.000 zorg- en welzijnsmedewerkers. Deels vanwege pensionering, arbeidsongeschiktheid en inactiviteit. Ongeveer 40 procent van de vertrekkers verlaat de sector om in een andere sector te gaan werken. Dit zijn tussen de 6.000 en 6.500 medewerkers per jaar.

Vertrekkers naar leeftijd

In absolute aantallen zijn het vooral medewerkers ouder dan 45 jaar die de sector verlaten. Dit komt voor een belangrijk deel door de uitstroom naar pensioen. Echter, in de groep medewerkers tot 25 jaar verlaten in verhouding de meeste medewerkers de sector. Van de totale groep medewerkers tot 25 jaar verlaat jaarlijks 18 procent de zorgsector. In de andere leeftijdsgroepen is dit beiden 8 procent.



Figuur 7: Aantallen vertrokken medewerkers naar leeftijd in Noord-Brabant. Bron: AZW/CBS, 2021, bewerkt door Transvorm

Voor alle leeftijdsgroepen geldt dat met name medewerkers die minder dan een jaar werkervaring in de zorg hebben, de sector verlaten. Het hoge aandeel jonge medewerkers dat vertrekt, komt dus deels doordat er vanuit die leeftijdsgroep ook veel nieuwe instroom in de sector is.

Vertrek voorkomen

In het doorlopende uitstroomonderzoek van Transvorm wordt medewerkers gevraagd hoe de werkgever het vertrek had kunnen voorkomen. De top 3 van meest genoemde verbeterpunten is:

- Beter communiceren/luisteren door de directe leidinggevende
- Meer ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden bieden
- Verminderen van de werkdruk

Het gehele uitstroomonderzoek van 2021 van Transvorm leest u via transvorm.arbeidsmarktinbeeld.nl/uitstroomonderzoek-transvorm-2021.

Conclusie

De zorg- en welzijnssector wordt ook in 2021 nog sterk beïnvloed door de coronapandemie. De vraag naar coronazorg blijft hoog en de oplopende arbeidsmarkttekorten worden steeds beter voelbaar. Daarnaast zien we nu ook steeds meer effecten op bijvoorbeeld de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Het zorggebruik van zorgmedewerkers daalt, terwijl het verzuim juist oploopt.

De arbeidsmarkttekorten in zorg en welzijn zullen de komende jaren blijven oplopen. Zorgorganisaties, onderwijsinstellingen en partijen als Transvorm blijven zich gezamenlijk inzetten om de arbeidsmarktproblematiek in te dammen. Maar ondanks alle initiatieven en maatregelen zal de arbeidsmarkt van zorg en welzijn de komende 10 jaar met tekorten blijven kampen. De vraag naar zorg zal harder stijgen dan het aantal werkenden dat in Nederland beschikbaar is de komende jaren.

Dit betekent niet dat we de handdoek in de ring gooien, maar wél dat we gezamenlijk anders moeten kijken naar oplossingen. We blijven ons inzetten om tekorten zo klein mogelijk te maken, maar tegelijkertijd zullen zowel zorgorganisaties als de rest van de maatschappij moeten leren omgaan met arbeidsmarkttekorten in zorg en welzijn. De route naar meer medewerkers in zorg en welzijn is eindig. Er zal ook meer aandacht moeten komen voor anders leren, anders werken en anders organiseren om op die manier zoveel mogelijk zorg te kunnen blijven leveren.



De belangrijkste conclusies

- Het aantal medewerkers in zorg en welzijn blijft stijgen. Dit jaar werken er bijna 195.000 medewerkers in zorg en welzijn in Noord-Brabant. Toch zijn het er nog altijd niet voldoende.
- Het aantal openstaande vacatures loopt op. De functies met de meeste openstaande vacatures zijn verzorgenden, mbo verpleegkundigen en hbo verpleegkundigen.
- Arbeidsmarkttekorten in zorg en welzijn zijn blijvend. Het arbeidsmarkttekort stijgt de komende jaren naar zo'n 16.700 medewerkers in Noord-Brabant. Bij het inlopen van de tekorten moet de focus vooral liggen op maatregelen die snel effect hebben en maatregelen die ervoor zorgen dat er minder mensen nodig zijn om dezelfde hoeveelheid werk te verrichten. Start het terugdringen van de arbeidsmarkttekorten bij de bestaande groep medewerkers. Niet door hen harder te laten werken, maar door de omstandigheden en voorwaarden voor hen te verbeteren.

Maatregelen die het meest direct effect hebben op terugdringen van personeelstekorten:

- Behoud van medewerkers
 - Verhogen van de deeltijdfactor
 - Anders organiseren van werk en werkprocessen
 - Verlagen van verzuim
 - Inzet van arbeidsbesparende technologie
- De impact van de coronacrisis is duidelijk terug te zien in de oplopende verzuimcijfers. Ondanks de hoge druk op zorgmedewerkers is hun zorggebruik juist gedaald. Dit is een zorgwekkende ontwikkeling.
 - De instroom in zorg en welzijn lijkt zich na jaren van groei te stabiliseren. Nu de aantallen niet verder stijgen, is nu het juiste moment om te investeren in de kwaliteit van opleidingen en begeleiding.
 - De uitstroom uit de sector is in absolute aantallen het hoogste onder 45-plussers. Relatief is de uitstroom echter het hoogste onder medewerkers jonger dan 25 jaar. Vooral medewerkers die korter dan een jaar werkervaring hebben in zorg en welzijn vertrekken vaak. Onboarding blijft daarom een belangrijk aandachtspunt.

Transvorm

Postbus 4275
5004 JG Tilburg

T 088 144 40 00
E info@transvorm.org
I www.transvorm.org

Arbeidsmarkt in Beeld

Kijk voor gedetailleerde informatie over een regio of branche op het arbeidsmarkt-dashboard transvorm.arbeidsmarktinbeeld.nl. Daar kunt u vergelijkingen maken tussen branches, regio's en periodes. U vindt er bovendien thema-artikelen, aanvullende cijfers en analyses over de thema's die in deze publicatie aan bod komen.