

transvorm

Arbeidsmarkt in beeld 2024

**verder
met werken
in zorg en
welzijn**



DEEL 1 | ARBEIDSMARKTDATA

Hoe ontwikkelde de arbeidsmarkt zorg en welzijn in Noord-Brabant zich de afgelopen jaren? En wat verwachten we de komende jaren? In deze publicatie geven we inzicht in arbeidsmarktdata. Hiermee brengen we de belangrijkste ontwikkelingen in, en uitdagingen voor, de sector in kaart.

De cijfers in deze publicatie gaan over de sector zorg en welzijn in Noord-Brabant, tenzij anders vermeld.



Demografie

Demografische ontwikkeling

5



Werkgelegenheid

Aantal medewerkers en zelfstandigen
Medewerkers naar leeftijd
Aantal medewerkers naar branche
Deeltijdfactor naar branche
Medewerkers naar deeltijdklasse
Medewerkers naar leeftijd en deeltijdklasse

6



Mobiliteit

Interne mobiliteit
Externe mobiliteit
Totale mobiliteit naar branche

11



Verzuim

Verzuimpercentage
Verzuim naar duurklasse
Verzuim naar branche
Verzuim naar deeltijdklasse
Verzuim naar leeftijd

16



Opleidingen

Instroom mbo-opleidingen
Gediplomeerden mbo-opleidingen
Instroom hbo-opleidingen
Gediplomeerden hbo-opleidingen

22



Prognoses

Aantal medewerkers
Arbeidsmarkttekorten
Aantal medewerkers en tekorten naar branche

26

DEEL 2 | VAN DATA NAAR ACTIE

Datagedreven werken is cruciaal om plannen te maken en uit te voeren met een zo groot mogelijke impact op de arbeidsmarkt. Aan de hand van 'stapstenen' laten we zien hoe je van data naar actie komt.

28

ARBEIDSMARKT- DATA



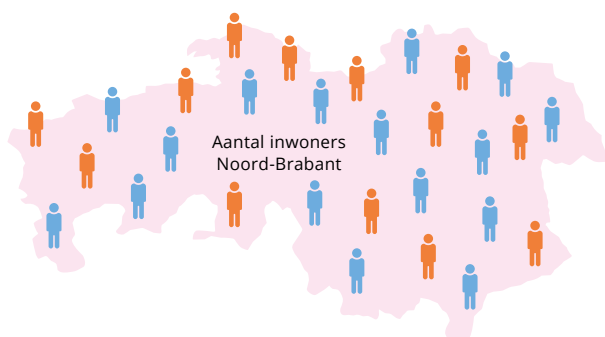


DEMOGRAFISCHE ONTWIKKELING

2013 - 2023

De Brabantse bevolking is de afgelopen 10 jaar toegenomen met ruim 155.000 mensen.

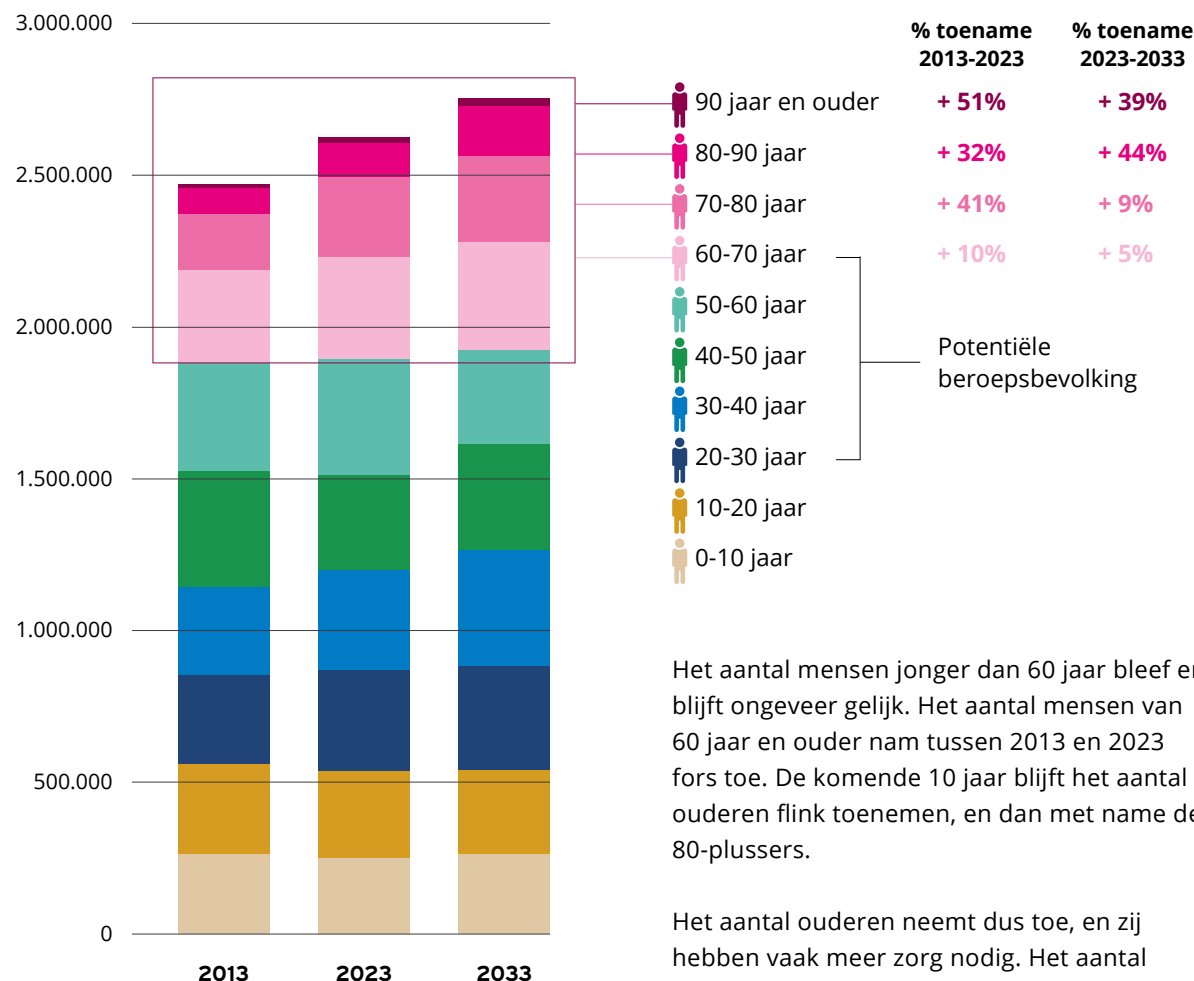
+6%



2023 - 2033

Naar verwachting komen daar de komende 10 jaar nog eens 128.000 mensen bij.

+5%



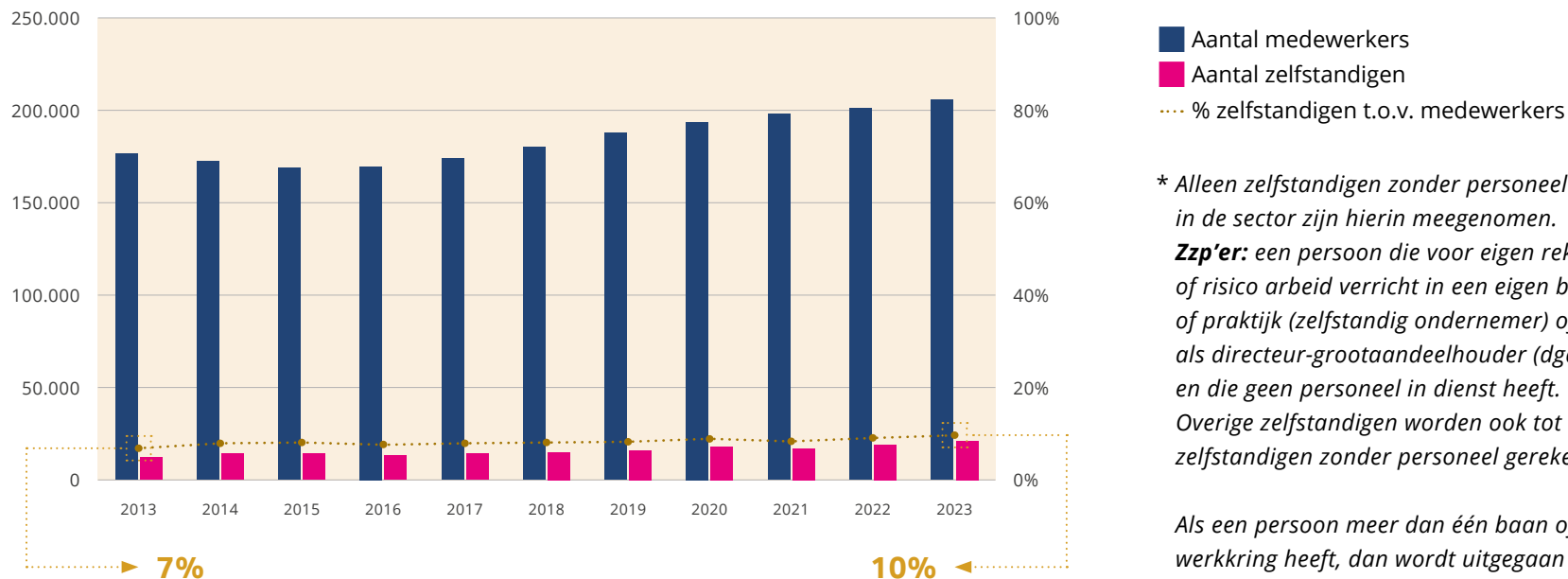
Het aantal mensen jonger dan 60 jaar bleef en blijft ongeveer gelijk. Het aantal mensen van 60 jaar en ouder nam tussen 2013 en 2023 fors toe. De komende 10 jaar blijft het aantal ouderen flink toenemen, en dan met name de 80-plussers.

Het aantal ouderen neemt dus toe, en zij hebben vaak meer zorg nodig. Het aantal mensen dat deze zorg kan gaan leveren, de potentiële beroepsbevolking, neemt niet in dezelfde verhouding toe.



WERKGELEGENHEID

Aantal medewerkers en zelfstandigen*



* Alleen zelfstandigen zonder personeel (zzp) in de sector zijn hierin meegenomen.
Zzp'er: een persoon die voor eigen rekening of risico arbeid verricht in een eigen bedrijf of praktijk (zelfstandig ondernemer) of als directeur-grotaandeelhouder (dga) en die geen personeel in dienst heeft. Overige zelfstandigen worden ook tot de zelfstandigen zonder personeel gerekend.

Als een persoon meer dan één baan of werkring heeft, dan wordt uitgegaan van de baan of werkring waaraan de meeste tijd wordt besteed.

Het aantal professionals in zorg en welzijn groeide sinds 2016 ieder jaar.

Tussen 2013 en 2023 nam het aantal medewerkers toe met bijna 30.000. In dezelfde periode is het aantal zelfstandigen in de sector toegenomen met 9.000.

Het aandeel zelfstandigen steeg van 7% in 2013 naar 10% in 2023.

> Meer lezen?

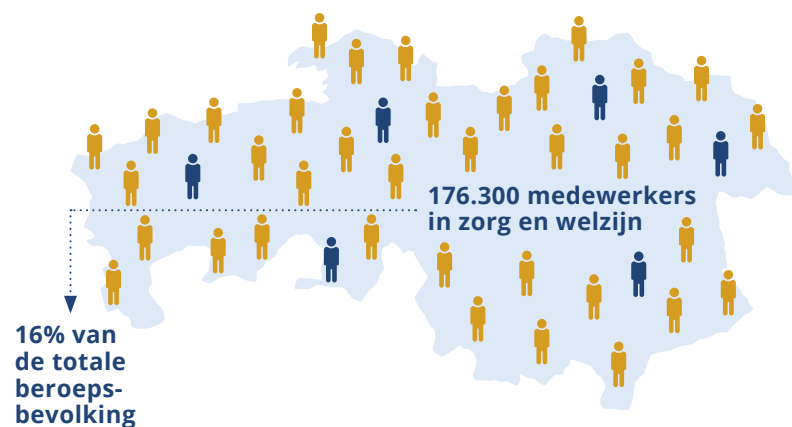
[Zelfstandigen in zorg en welzijn](#)

Het aantal professionals in zorg en welzijn **nam sinds 2016 ieder jaar toe**



WERKGELEGENHEID

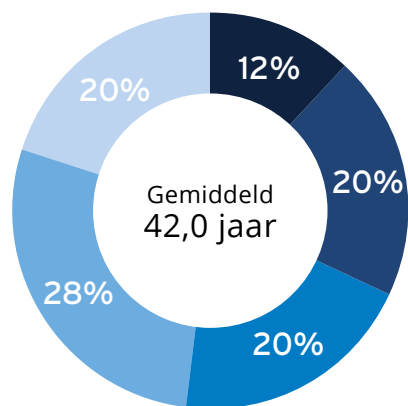
2013



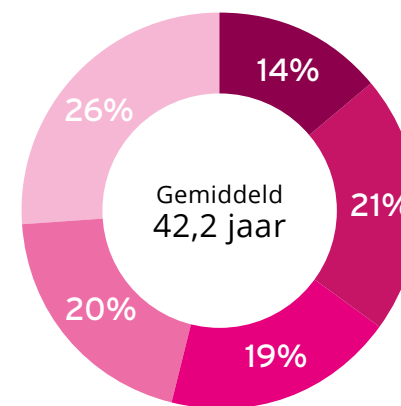
2023



Medewerkers naar leeftijd



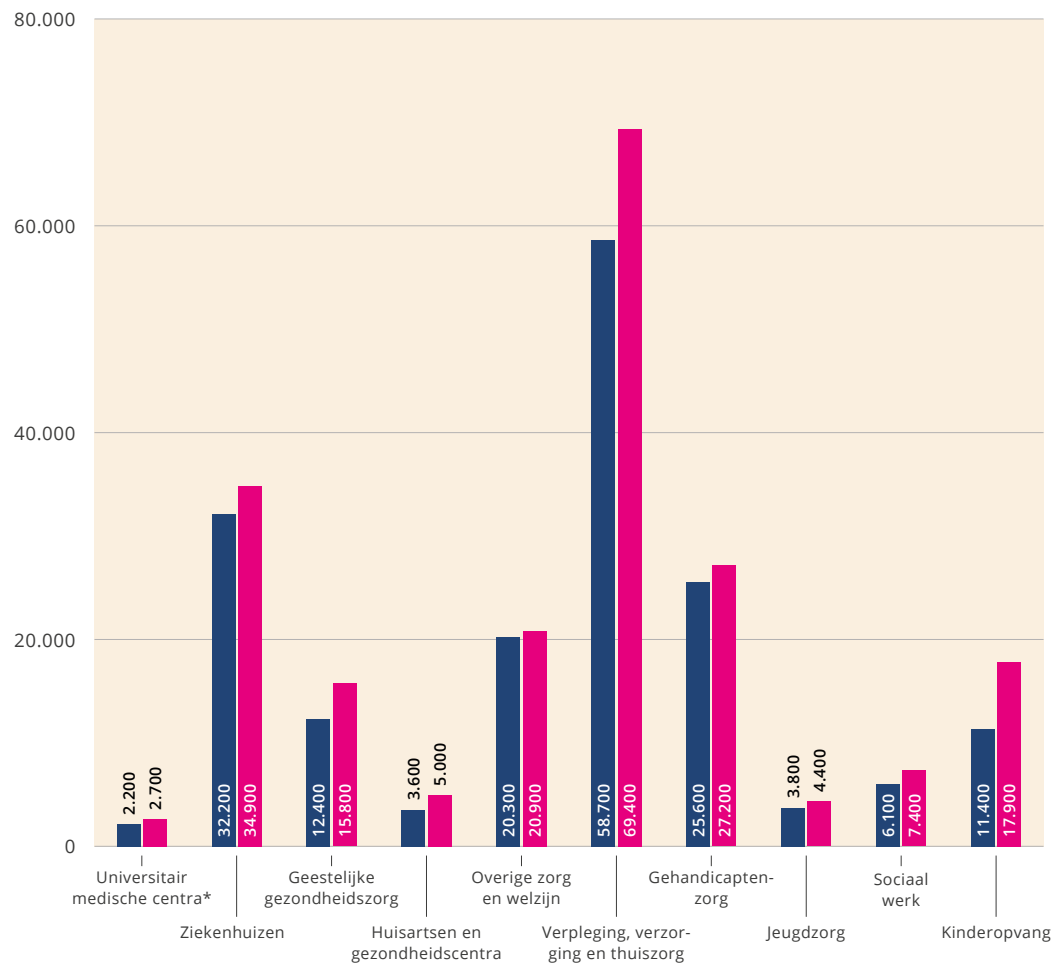
- Jonger dan 25 jaar
- 25 tot 35 jaar
- 35 tot 45 jaar
- 45 tot 55 jaar
- 55 jaar en ouder





WERKGELEGENHEID

Aantal medewerkers naar branche



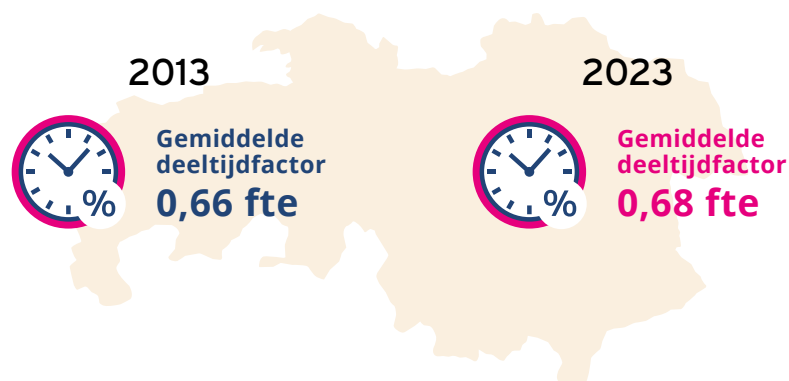
■ 2013
■ 2023

* Dit zijn mensen die in Noord-Brabant wonen en bij een universitair medisch centrum buiten Noord-Brabant werken.



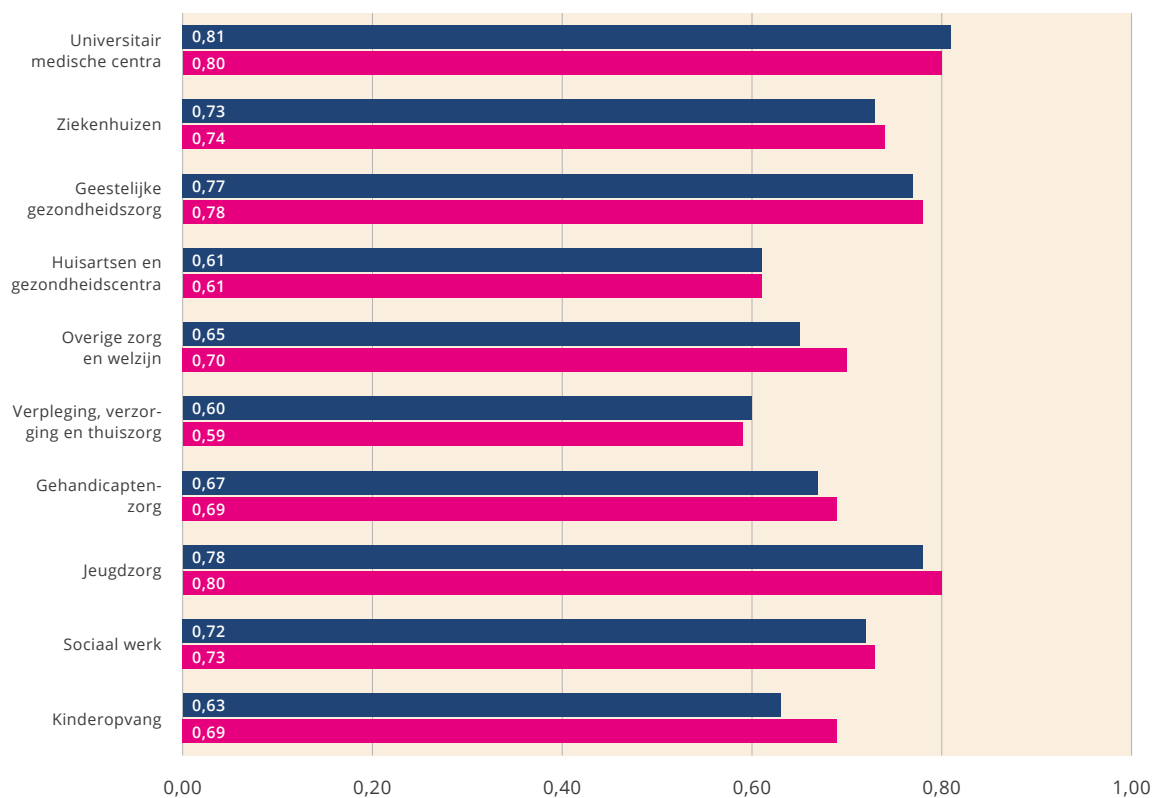


WERKGELEGENHEID



De gemiddelde deeltijdfactor nam toe in bijna alle branches

Deeltijdfactor naar branche



■ 2013
■ 2023

De gemiddelde deeltijdfactor in de sector is tussen 2013 en 2023 toegenomen van 0,66 fte tot 0,68 fte.

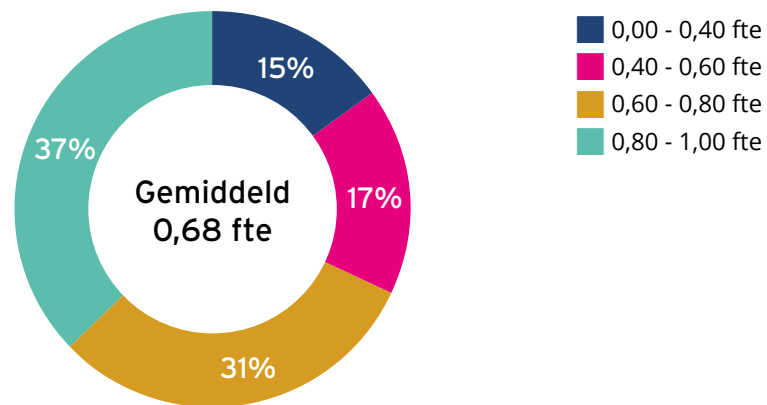
De gemiddelde deeltijdfactor nam toe in bijna alle branches. De toename was het grootst in de kinderopvang met 0,06 fte (dat is ruim 2 uur per week).

Bij de huisartsen en gezondheidscentra bleef de gemiddelde deeltijdfactor gelijk. In de universitair medische centra en de verpleging, verzorging en thuiszorg daalde de gemiddelde deeltijdfactor.

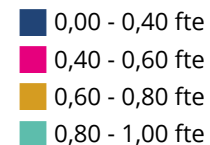
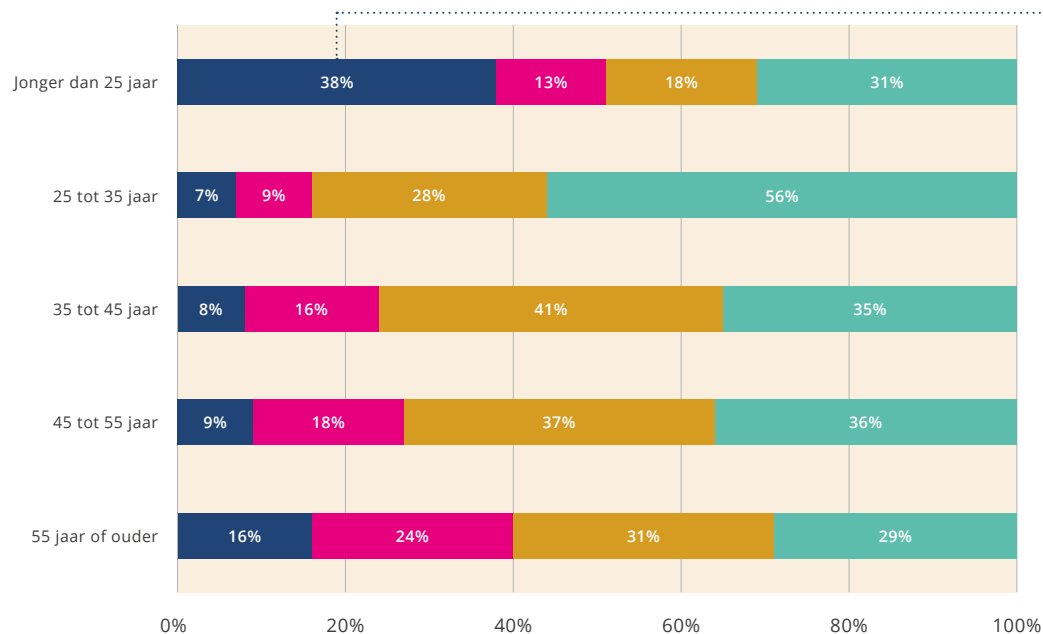


WERKGELEGENHEID

Medewerkers naar deeltijdklasse (2023)



Medewerkers naar leeftijd en deeltijdklasse (2023)



► Voor veel jongeren is het werken in de sector (nog) een bijbaan.

> **Benieuwd naar de leeftijdsverdeling en verdeling naar deeltijdklassen per branche?**
Zie pagina 18 en 19 van deze publicatie.



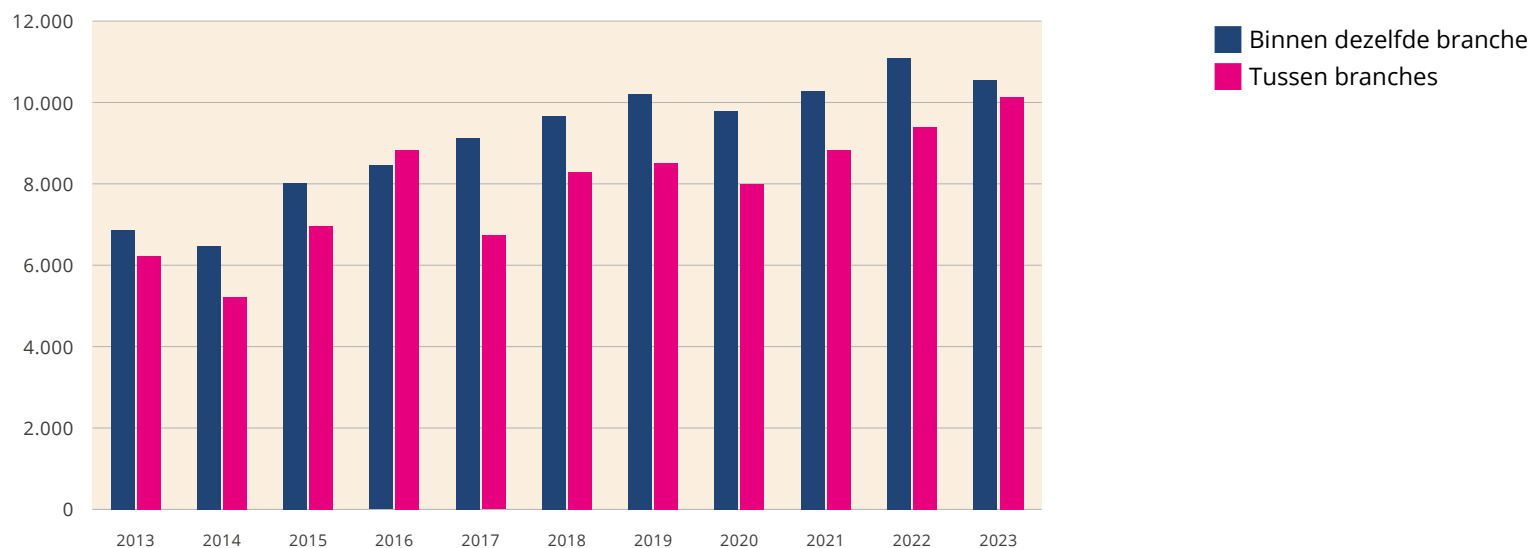
MOBILITEIT

De mobiliteit van medewerkers in de sector bestaat uit twee categorieën: **interne mobiliteit** en **externe mobiliteit**.

Interne mobiliteit betreft baanwisselingen binnen de sector. Wisselen van baan binnen de sector kan naar een andere werkgever in dezelfde branche of in een andere branche.

De afgelopen jaren is de interne mobiliteit toegenomen, zowel binnen dezelfde branche als tussen branches. In 2023 veranderden ruim 10.000 medewerkers van werkgever binnen dezelfde branche én nog eens ruim 10.000 medewerkers gingen aan de slag in een andere branche.

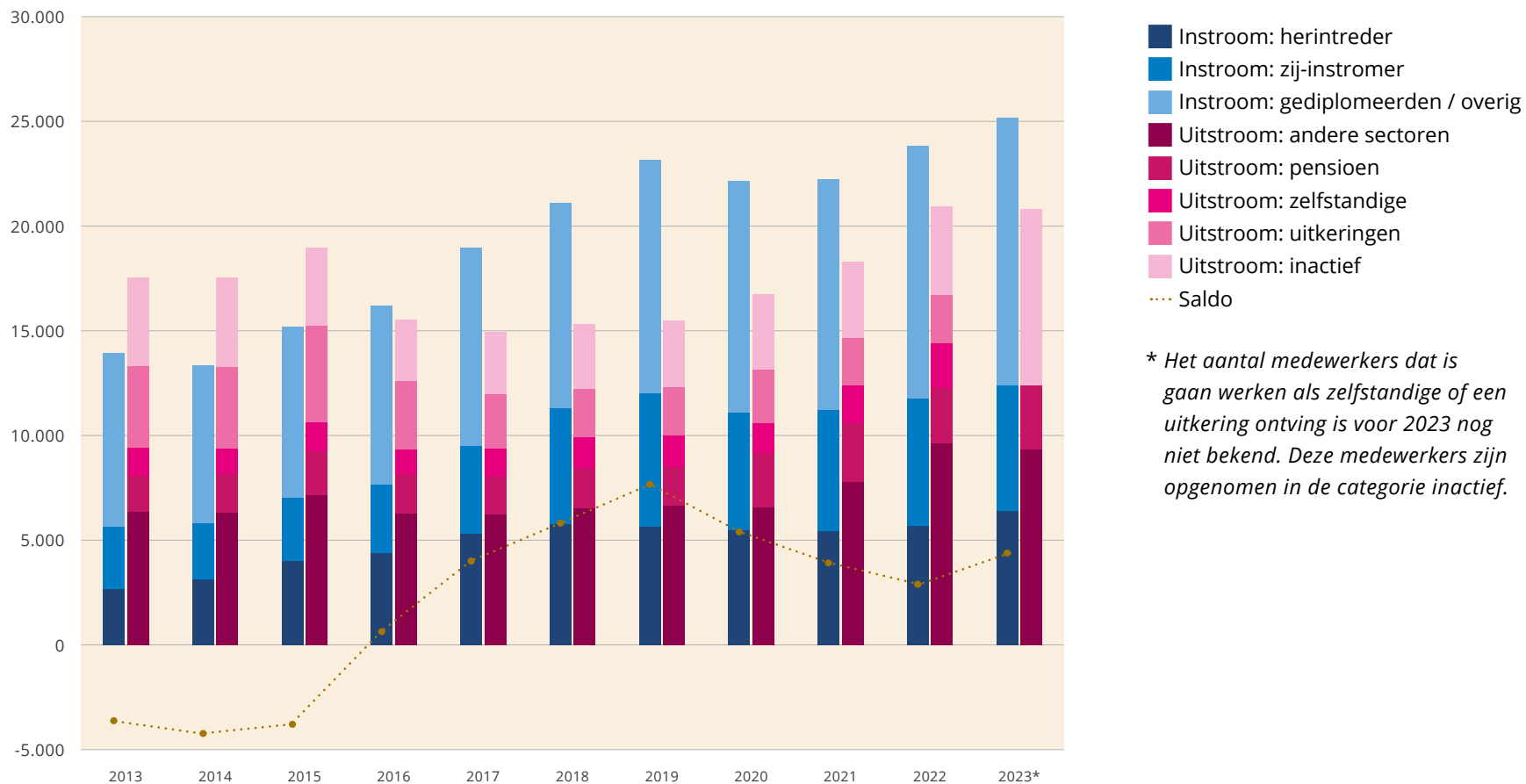
Interne mobiliteit





MOBILITEIT

Externe mobiliteit



* Het aantal medewerkers dat is gaan werken als zelfstandige of een uitkering ontving is voor 2023 nog niet bekend. Deze medewerkers zijn opgenomen in de categorie inactief.



MOBILITEIT

Externe mobiliteit betreft medewerkers die van baan wisselen en hierdoor nieuw zijn in de sector (externe instroom) of de sector verlaten (externe uitstroom). Door de externe in- en uitstroom van elkaar af te trekken wordt het saldo voor de sector berekend. Dit geeft aan of het aantal medewerkers in de sector toeneemt of niet. Sinds 2016 groeide de sector elk jaar.

De externe instroom wordt gesplitst in drie categorieën: herintreders, zij-instromers en instroom na diplomering en overige. Ongeveer de helft van de nieuwe medewerkers in de sector is herintreder of zij-instromer en de andere helft betreft instroom na diplomering en overige.

De totale externe instroom is tussen 2013 en 2023 toegenomen met 68%. In alle categorieën is de instroom toegenomen.

> Meer lezen?

[Uitstroomonderzoek 2023](#)

De externe uitstroom wordt gesplitst in vijf categorieën: andere sectoren, pensioen, zelfstandige, uitkeringen en inactief (vanwege een andere reden niet meer inzetbaar in de sector). De grootste externe uitstroomcategorie is uitstroom naar andere sectoren. In 2023 betrof die 43% van de externe uitstroom.

De totale externe uitstroom is tussen 2013 en 2023 toegenomen met 15%. De afgelopen 10 jaar schommelde de uitstroom naar andere sectoren en het aantal mensen dat om andere redenen niet meer inzetbaar was in de sector. Het aantal medewerkers dat uitstroomde omdat ze een uitkering ontvingen nam af en de uitstroom vanwege pensionering en aan de slag gaan als zelfstandige, nam toe.

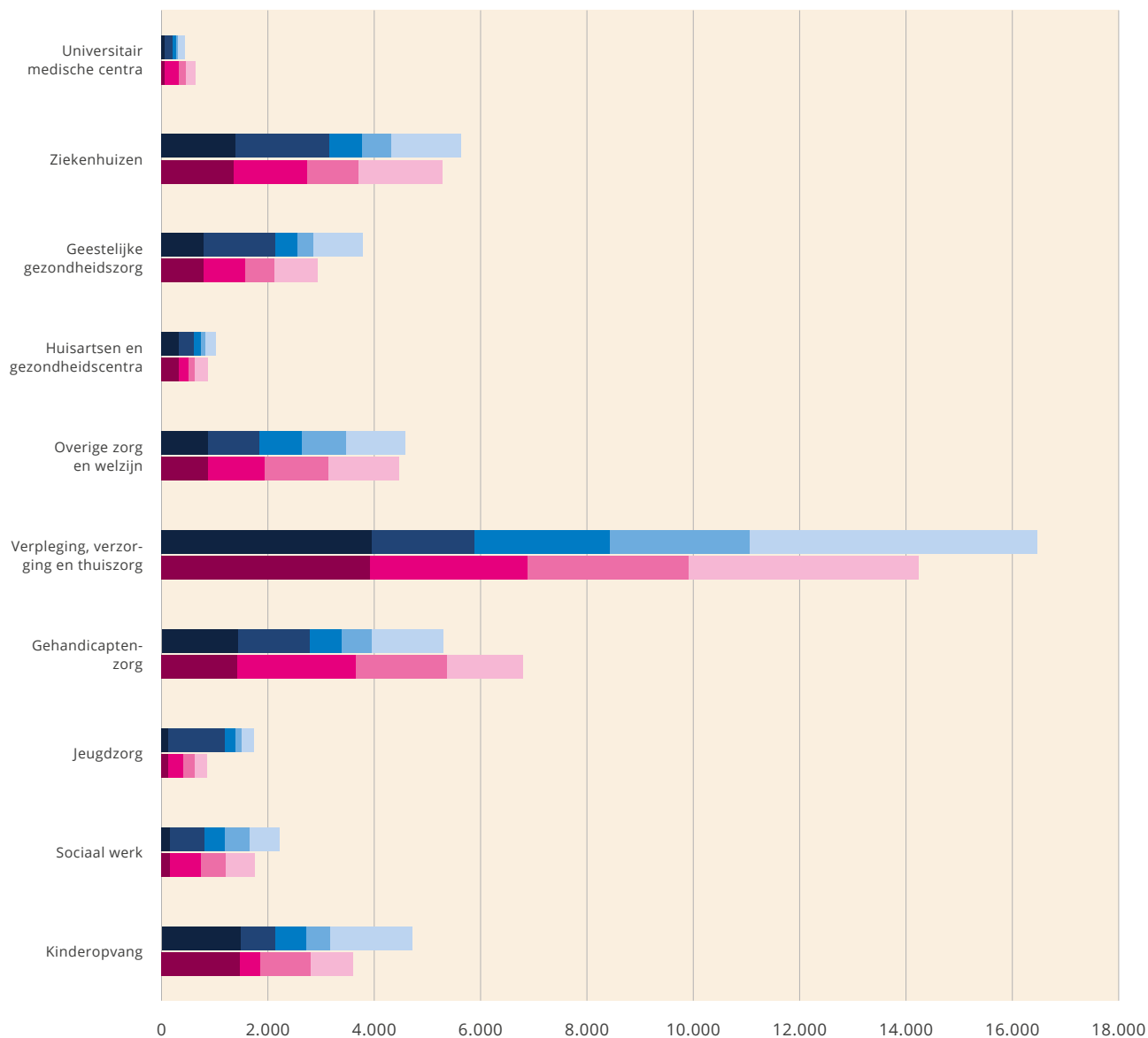
**In 2023 verlieten
41.490** zorg- en
welzijnsmedewerkers
hun werkgever.

- > 20.690 medewerkers bleven in de sector werken (49,9%)
- > 20.800 medewerkers verlieten de sector (50,1%)



MOBILITEIT

Totale mobiliteit naar branche (2023)



- Instream: binnen dezelfde branche*
- Instream: tussen branches
- Instream: herintreder
- Instream: zij-instromer
- Instream: gediplomeerden / overig
- Uitstroom: binnen dezelfde branche*
- Uitstroom: tussen branches
- Uitstroom: andere sectoren
- Uitstroom: pensioen / zelfstandige / uitkeringen / inactief

* Wisselingen binnen dezelfde branche van/naar een andere regio en afronding van cijfers zorgen voor kleine verschillen tussen de instroom en uitstroom binnen een branche.



MOBILITEIT

Of een branche groeit of krimpt, wordt inzichtelijk door de interne en externe mobiliteit per branche samen te voegen.



In 2023 nam het totaal aantal medewerkers toe in:

- ziekenhuizen
- geestelijke gezondheidszorg
- huisartsen en gezondheidscentra
- overige zorg en welzijn
- verpleging, verzorging en thuiszorg
- jeugdzorg
- sociaal werk
- kinderopvang



In 2023 nam het totaal aantal medewerkers af in:

- universitair medische centra
- gehandicaptenzorg



Vanuit deze branches zijn meer medewerkers komen werken vanuit andere branches dan dat medewerkers zijn gaan werken in andere branches:

- ziekenhuizen
- geestelijke gezondheidszorg
- huisartsen en gezondheidscentra
- jeugdzorg
- sociaal werk
- kinderopvang



Vanuit deze branches zijn meer medewerkers in andere branches gaan werken dan dat medewerkers in deze branche zijn komen werken vanuit andere branches:

- universitair medische centra
- overige zorg en welzijn
- verpleging, verzorging en thuiszorg
- gehandicaptenzorg

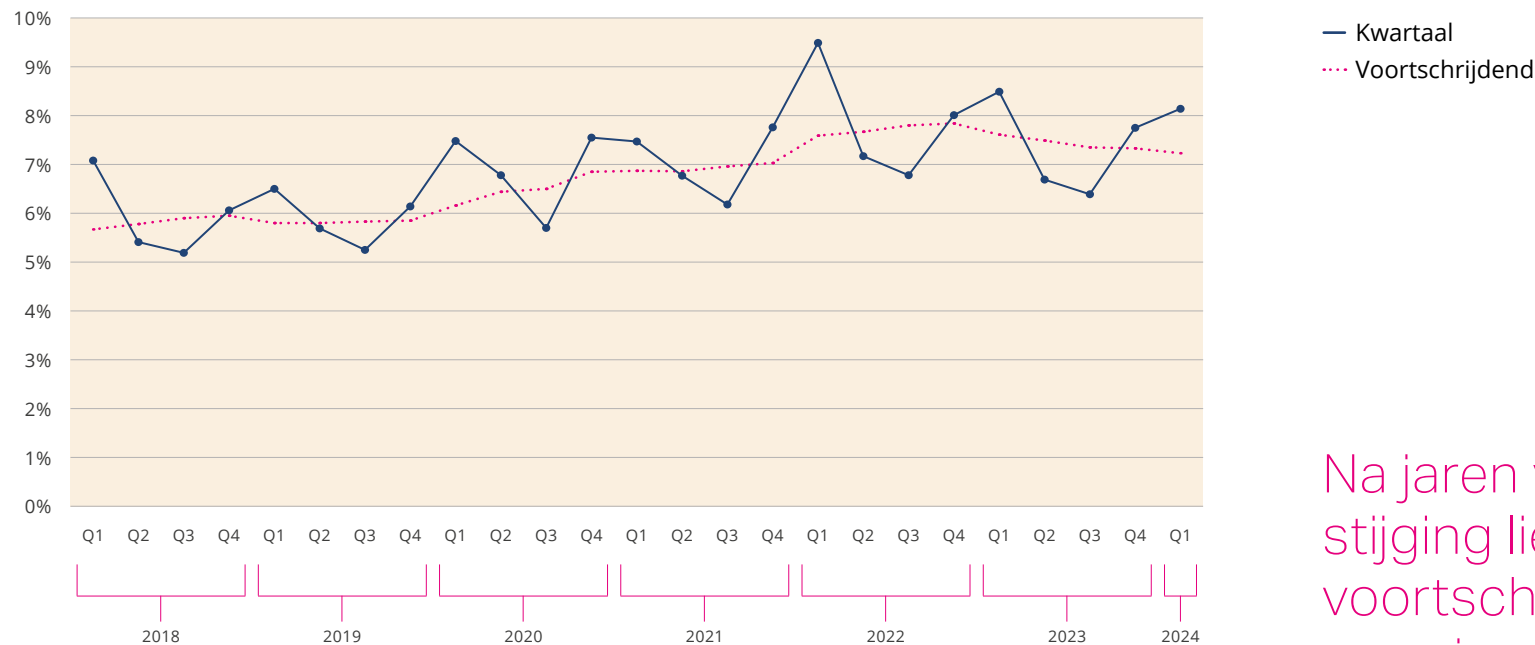


Deze branches zijn meer medewerkers 'verloren' aan andere branches dan dat er zijn teruggekomen. Maar doordat de externe instroom groter was dan de externe uitstroom is het totaal aantal medewerkers in deze branches wel toegenomen.



VERZUIM

Verzuimpercentage



De vaste lijn geeft het verzuimpercentage van dat kwartaal aan.

Q1 2024 kwartaal = 1e kwartaal van 2024 = januari 2024 t/m maart 2024

De gestreepte lijn betreft het voortschrijdend verzuimpercentage van dat kwartaal en de drie kwartalen daarvoor. Met voortschrijdende cijfers is het mogelijk een structurele ontwikkeling van het verzuim in beeld te brengen.

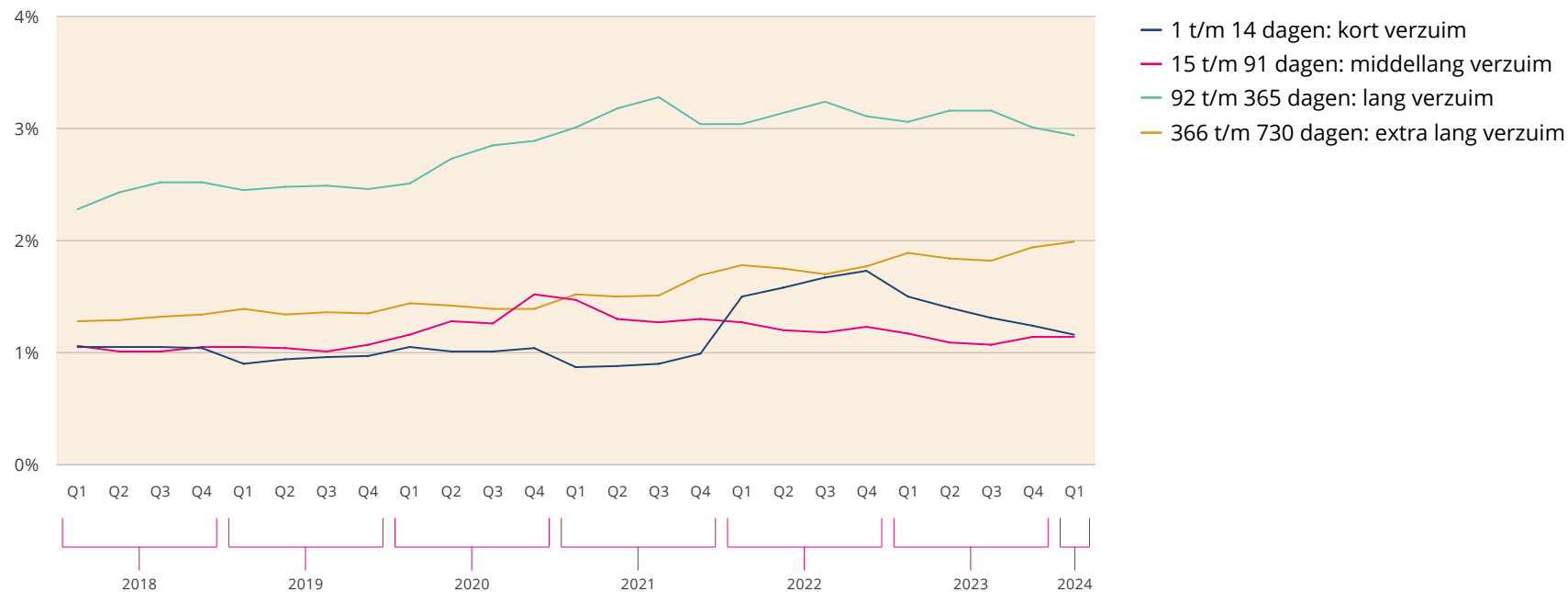
Q1 2024 voortschrijdend = 2e kwartaal 2023 t/m 1e kwartaal 2024 = april 2023 t/m maart 2024

Na jaren van stijging liet het voortschrijdend verzuim **sinds het eerste kwartaal van 2023 een dalende trend zien**



VERZUIM

Verzuim naar duurklasse



Het grootste aandeel van het verzuim in de sector betrof lang verzuim.

De dalende trend in het verzuimpercentage sinds het eerste kwartaal van 2023, kwam door een afname van het kort, middellang en lang verzuim. Het extra lang verzuim liet in dezelfde periode een stijgende trend zien. Het is niet met zekerheid te zeggen waardoor deze ontwikkelingen komen. COVID-19 kan een oorzaak zijn.

> *Verzuim gaat verder op pagina 20.*

> **Meer lezen?**

[Ziekteverzuim in zorg en welzijn 2023](#)



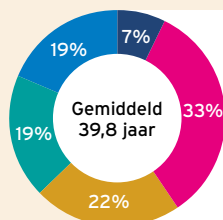
MEDEWERKERS IN ZORG EN WELZIJN IN NOORD-BRABANT NAAR BRANCHE (2023)

Verdeling naar leeftijd

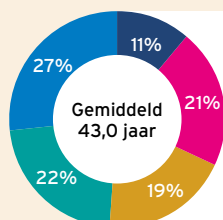
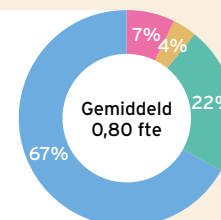
- Jonger dan 25 jaar
- 25 tot 35 jaar
- 35 tot 45 jaar
- 45 tot 55 jaar
- 55 jaar en ouder

Verdeling naar deeltijdklasse

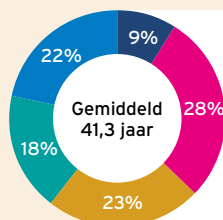
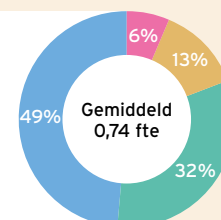
- 0,00 - 0,40 fte
- 0,40 - 0,60 fte
- 0,60 - 0,80 fte
- 0,80 - 1,00 fte



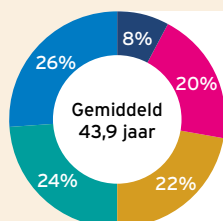
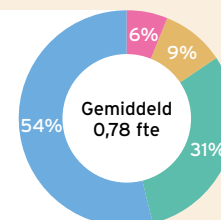
Universitair medische centra
2.700 medewerkers



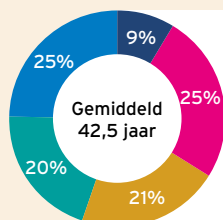
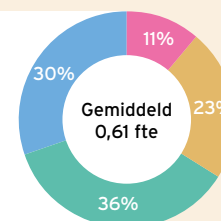
Ziekenhuizen
34.900 medewerkers



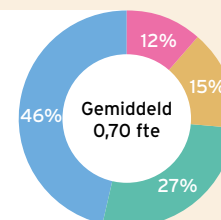
Geestelijke gezondheidszorg
15.800 medewerkers



Huisartsen en gezondheidscentra
5.000 medewerkers

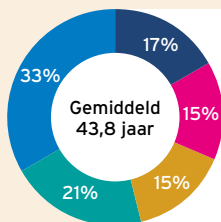


Overige zorg en welzijn
20.900 medewerkers



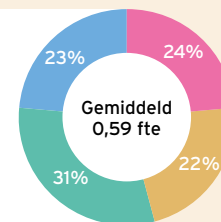
Verdeling naar leeftijd

- Jonger dan 25 jaar
- 25 tot 35 jaar
- 35 tot 45 jaar
- 45 tot 55 jaar
- 55 jaar en ouder



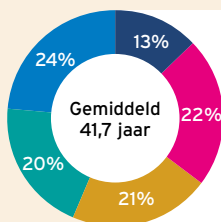
Verpleging, verzorging en thuiszorg

69.400 medewerkers



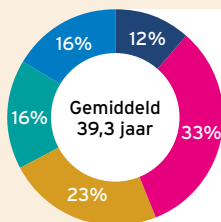
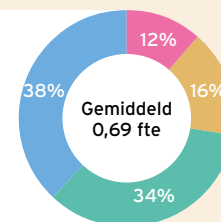
Verdeling naar deeltijdklasse

- 0,00 - 0,40 fte
- 0,40 - 0,60 fte
- 0,60 - 0,80 fte
- 0,80 - 1,00 fte



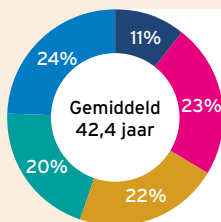
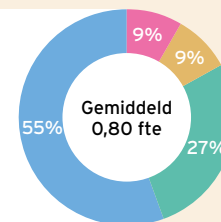
Gehandicaptenzorg

27.200 medewerkers



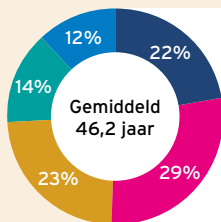
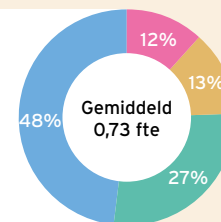
Jeugdzorg

4.400 medewerkers



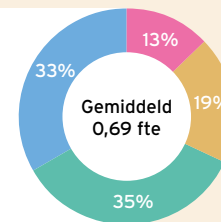
Sociaal werk

7.400 medewerkers



Kinderopvang

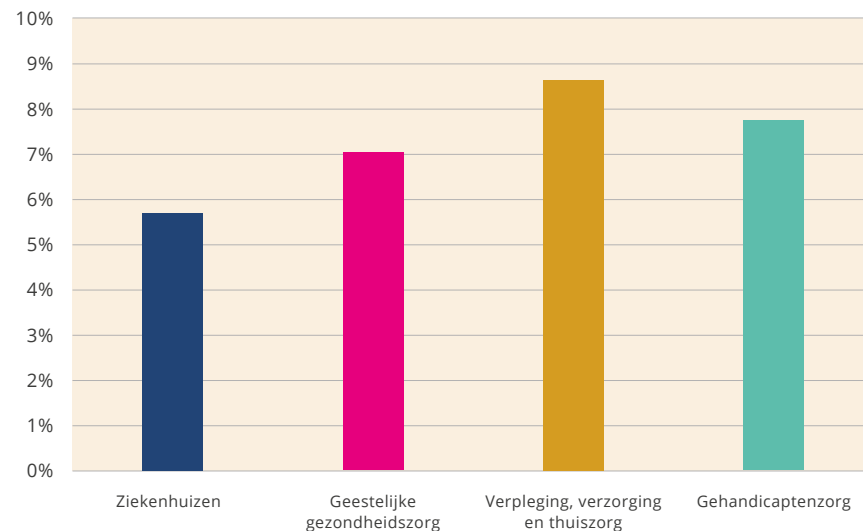
17.900 medewerkers





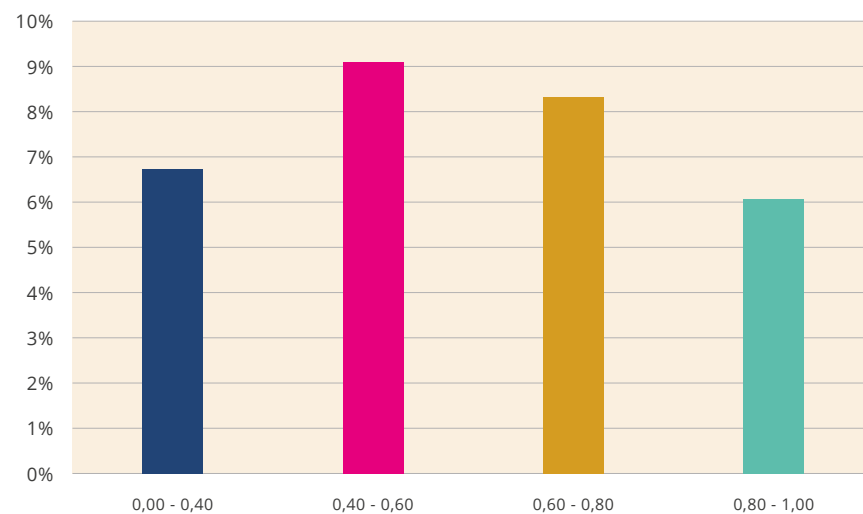
VERZUIM

Verzuim naar branche* (Q2 2023 t/m Q1 2024)



* De verzuimdata in deze publicatie zijn afkomstig van Vernet. Vernet verzamelt verzuimgegevens van zorg- en welzijnsorganisaties in deze vier branches.

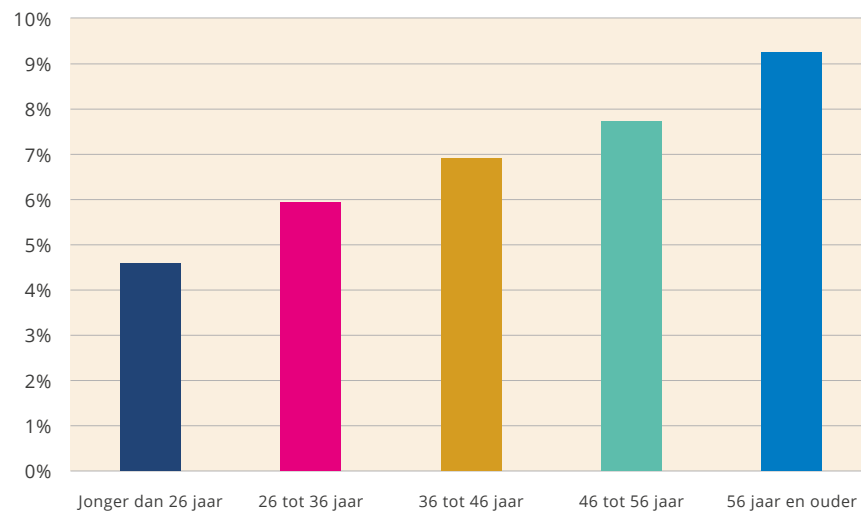
Verzuim naar deeltijdklasse (Q2 2023 t/m Q1 2024)





VERZUIM

Verzuim naar leeftijd (Q2 2023 t/m Q1 2024)



- Het verzuim was het hoogste in de verpleging, verzorging en thuiszorg.
- Het verzuim was het hoogste in de deeltijdklasse 0,40 – 0,60 fte.
- Het verzuim nam toe naarmate de leeftijd toeneemt.

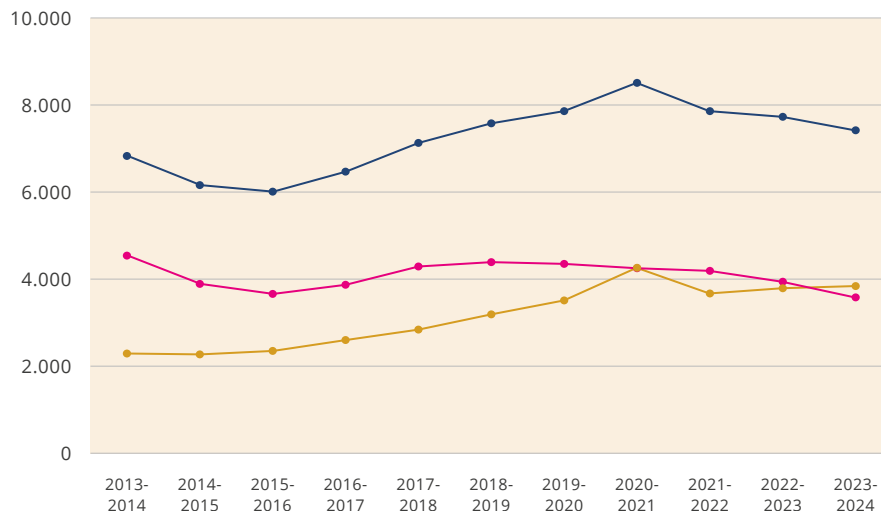
Het hoge verzuimpercentage in de verpleging, verzorging en thuiszorg en deeltijdklasse 0,40 – 0,60 fte kwam door het grote aandeel medewerkers van 55 jaar en ouder in deze branche en deeltijdklasse; de leeftijdscategorie met het hoogste verzuim. 33% van de medewerkers in de verpleging, verzorging en thuiszorg was 55 jaar of ouder. In de deeltijdklasse 0,40 – 0,60 fte was dit 38%.





OPLEIDINGEN

Instroom mbo-opleidingen

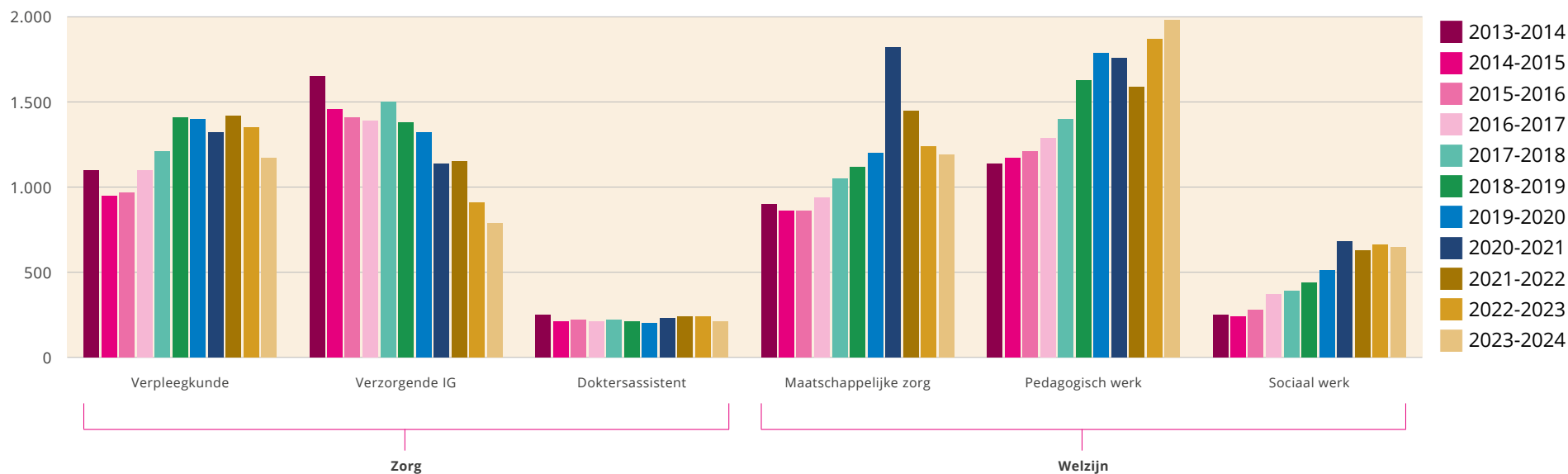


- Totaal zorg en welzijn
- Zorg
- Welzijn

Het aantal studenten dat start met een mbo-opleiding in zorg en welzijn nam na jaren van stijging de laatste jaren af. Met name de instroom in zorgopleidingen nam af.

Alleen in de opleiding Pedagogisch werk nam de instroom de afgelopen jaren toe.

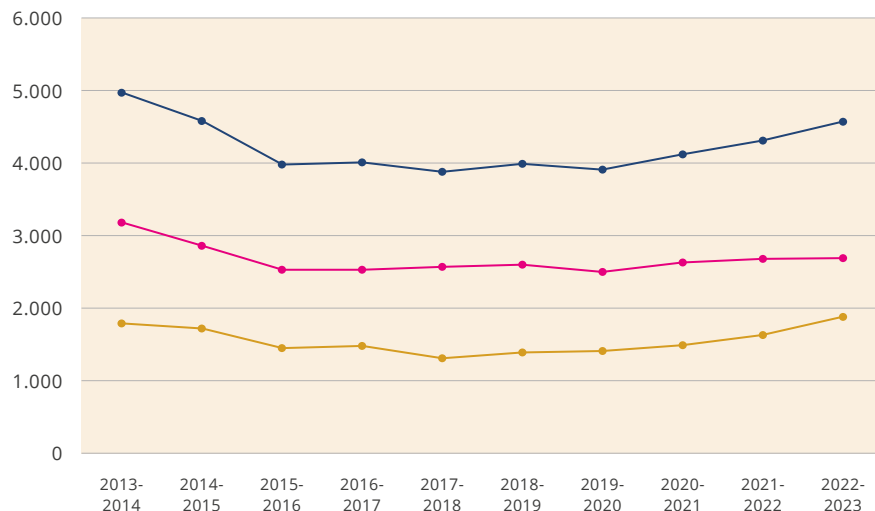
> Selectie van zorg- en welzijnsopleidingen





OPLEIDINGEN

Gediplomeerden mbo-opleidingen



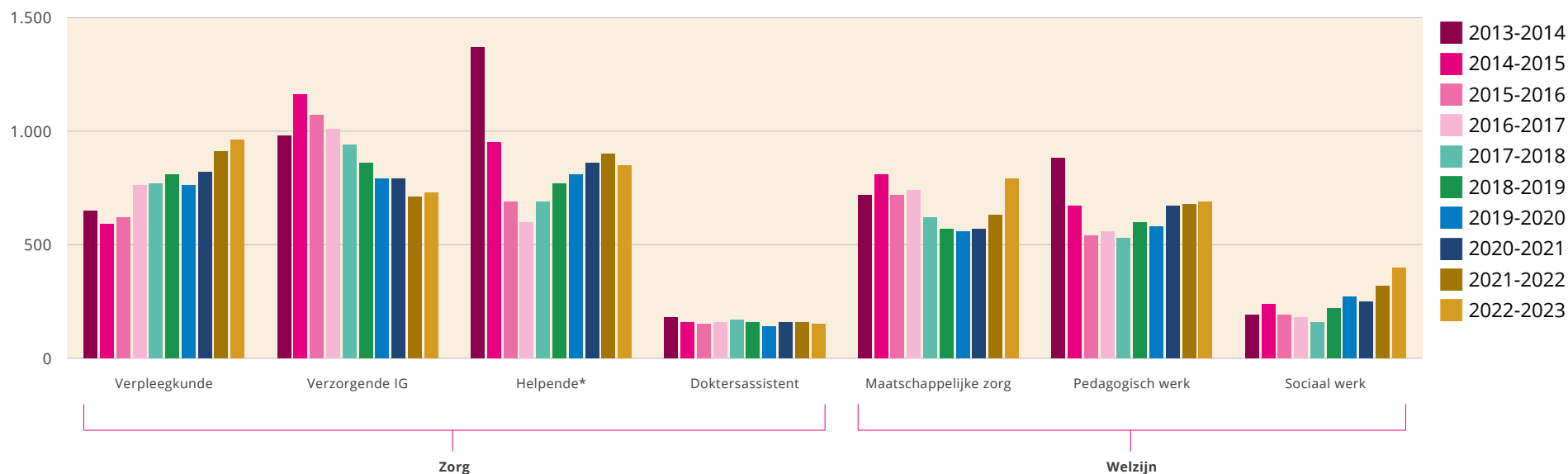
— Totaal zorg en welzijn
— Zorg
— Welzijn

Het aantal gediplomeerden van mbo zorg- en welzijnsopleidingen daalde een paar jaar maar steeg weer sinds 2020-2021.

Deze trend was niet te zien bij de opleiding Verzorgende IG, daar daalde het aantal gediplomeerden.

* De studenten die afstuderen als helpende stromen in, in de opleiding Dienstverlening. Pas later in de opleiding kiezen de studenten een uitstroomrichting. Daarom is deze opleiding niet uitgelicht bij de instroom.

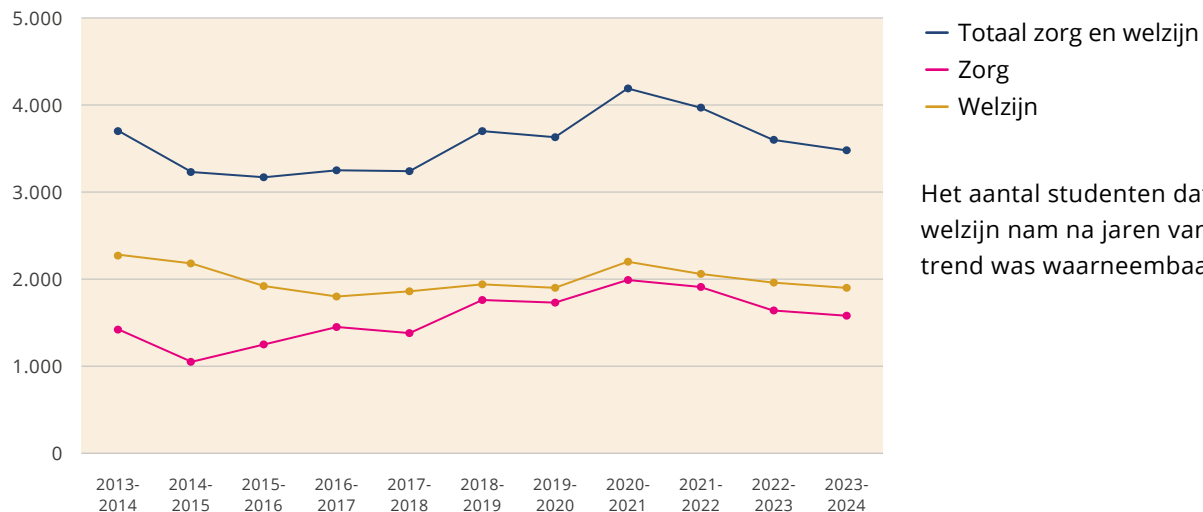
> Selectie van zorg- en welzijnsopleidingen





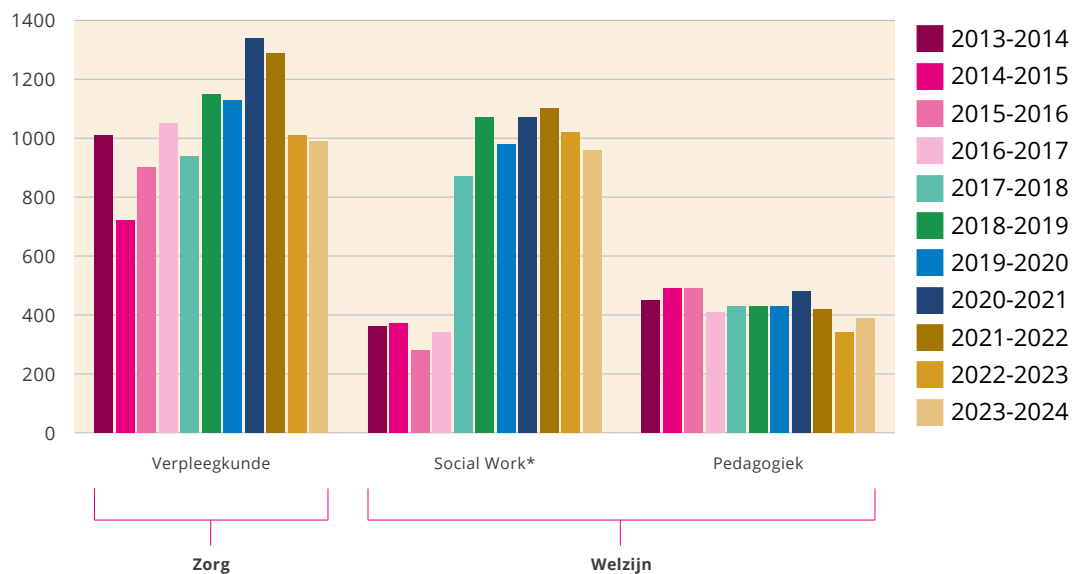
OPLEIDINGEN

Instroom hbo-opleidingen



Het aantal studenten dat start met een hbo-opleiding in zorg en welzijn nam na jaren van stijging de laatste jaren af. Deze dalende trend was waarneembaar bij alle opleidingen.

> Selectie van zorg- en welzijnsopleidingen

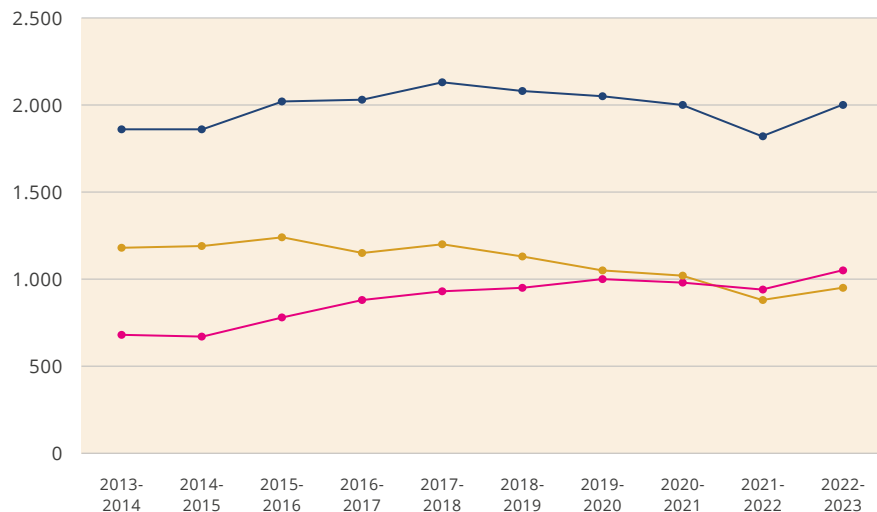


* De opleiding Social Work is in 2017 samengevoegd met 3 andere opleidingen. Dit verklaart de stijging.



OPLEIDINGEN

Gediplomeerden hbo-opleidingen

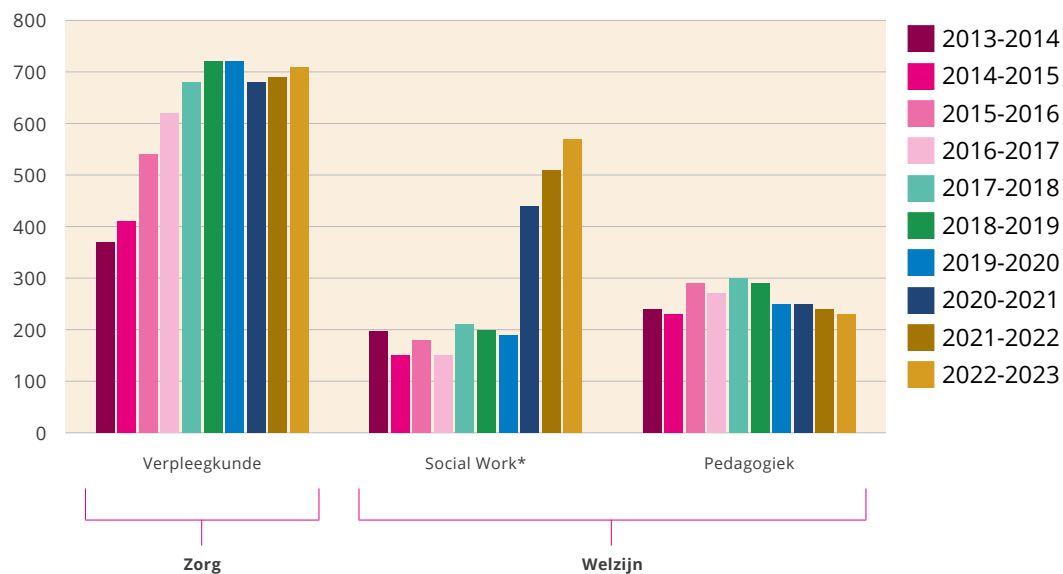


- Totaal zorg en welzijn
- Zorg
- Welzijn

Het aantal gediplomeerden van hbo zorg- en welzijnsopleidingen daalde een paar jaar maar steeg weer in 2022-2023.

Het aantal gediplomeerden nam toe bij de opleidingen Verpleegkunde en Social Work. Bij de opleiding Pedagogiek daalde het licht.

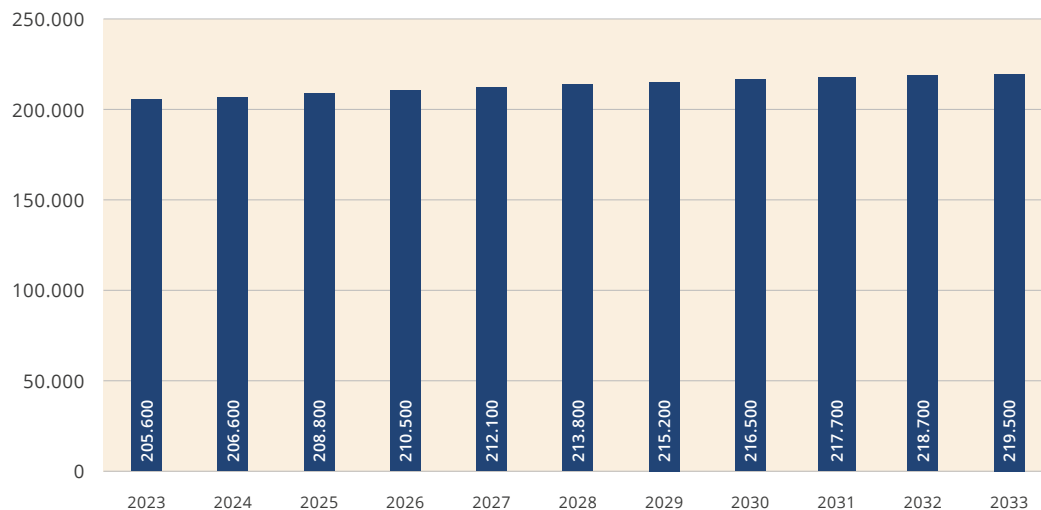
> Selectie van zorg- en welzijnsopleidingen





PROGNOSES

Aantal medewerkers



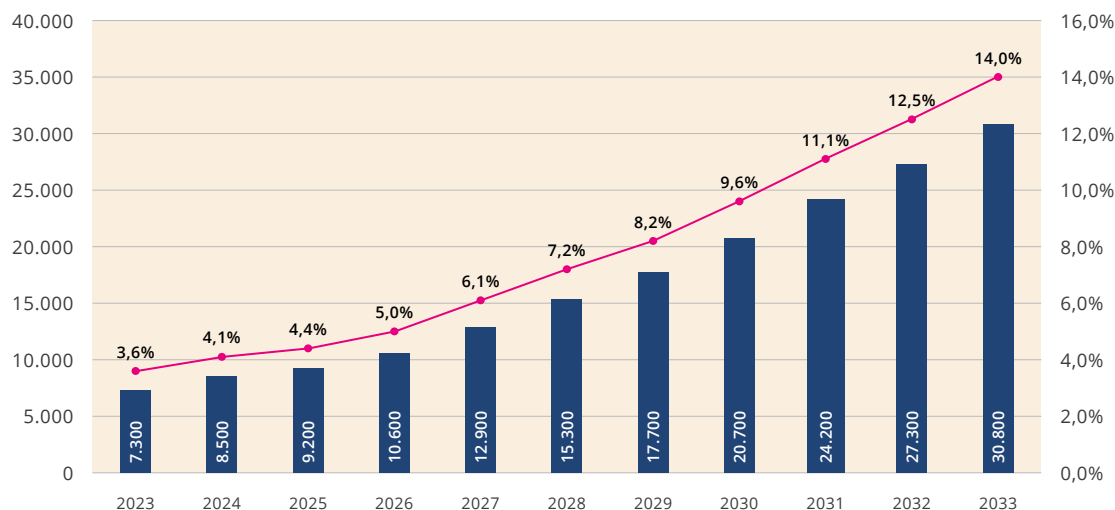
■ Aantal medewerkers
— Relatief tekort

Het aantal medewerkers in de sector blijft de komende jaren toenemen. In 2033 werken er naar verwachting 219.500 zorg- en welzijnsmedewerkers in Noord-Brabant. Dit is een toename van 7% ten opzichte van 2023.

> Meer lezen?

[Arbeidsmarktprognoses voor Noord-Brabant tot 2033](#)

Arbeidsmarkttekorten



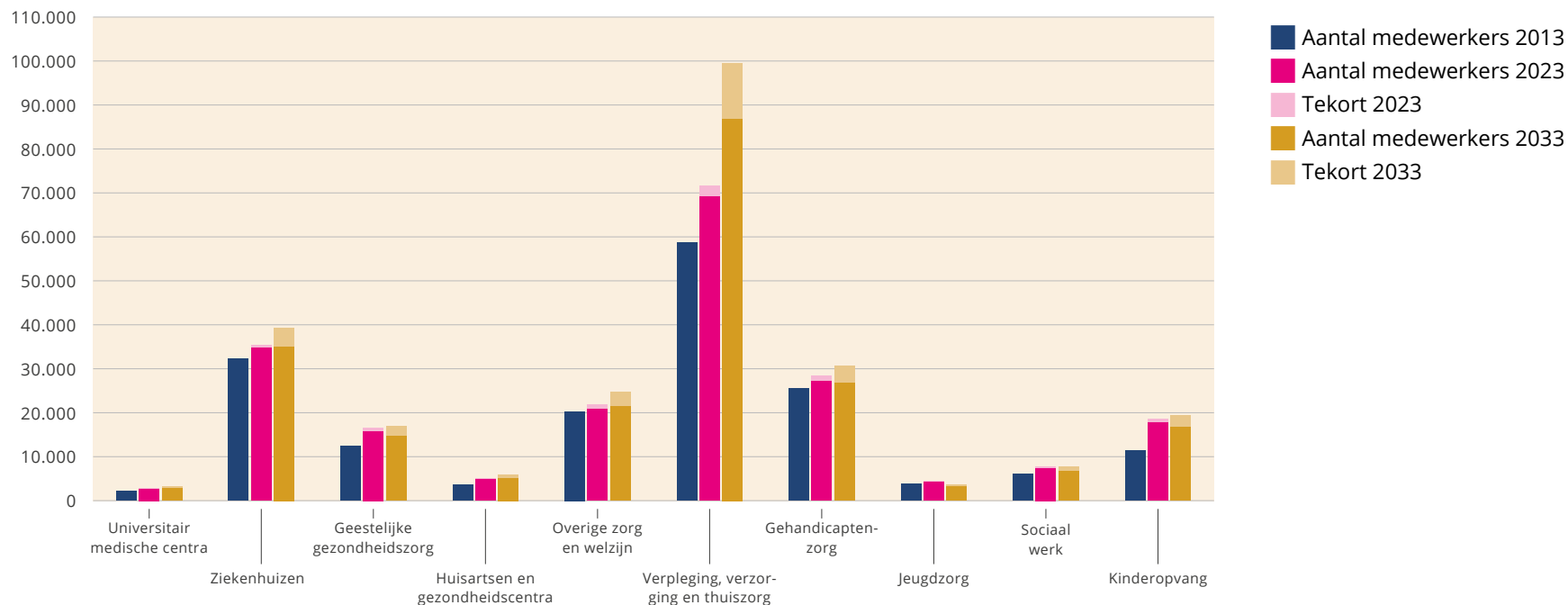
In 2023 kwam de sector 7.300 medewerkers tekort. De vraag naar zorg stijgt naar verwachting meer dan dat het aantal medewerkers stijgt. Hierdoor zullen de arbeidsmarkttekorten de komende jaren verder toenemen.

In 2033 komt de sector naar verwachting 30.800 zorg- en welzijnsmedewerkers tekort. Relatief gezien is dat een tekort van 14,0% van het verwachte aantal medewerkers dat in 2033 in de sector werkt. In 2023 was dat 3,6%.



PROGNOSES

Aantal medewerkers en tekorten naar branche



In alle branches nam het aantal medewerkers de afgelopen 10 jaar toe. De komende 10 jaar neemt het aantal medewerkers naar verwachting verder toe in de branches:

- universitair medische centra
- ziekenhuizen
- huisartsen en gezondheidscentra
- overige zorg en welzijn
- verpleging, verzorging en thuiszorg

Naar verwachting neemt het aantal medewerkers de komende 10 jaar af in de branches:

- geestelijke gezondheidszorg
- gehandicaptenzorg
- jeugdzorg
- sociaal werk
- kinderopvang

In 2023 had elke branche al te maken met tekorten. Ondanks dat het aantal medewerkers in de helft van de branches naar verwachting de komende 10 jaar zal toenemen, lopen de tekorten waarschijnlijk in alle branches op.

VAN DATA NAAR ACTIE



Het belang van datagedreven werken

Er zijn veel verschillende data beschikbaar over de arbeidsmarkt in zorg en welzijn. In het eerste deel van deze publicatie werd een selectie van verschillende data met betrekking tot de arbeidsmarkt in zorg en welzijn in Noord-Brabant gepresenteerd. Deze data zijn een relevante bron om te signaleren welke uitdagingen er spelen binnen de sector. Ook is het een goed startpunt om te kijken in hoeverre de ontwikkelingen en trends over de tijd heen ook in jouw branche en organisatie spelen.

De complexiteit en dynamiek in de sector vragen meer dan ooit om scherpe en strategische beleidskeuzes. Het maken van deze keuzes is ingewikkeld. Het is bijvoorbeeld lastig om alle beschikbare informatie te verzamelen en te verwerken, of om te voorspellen wat de gevolgen zijn van keuzes. Dat heeft te maken met bounded rationality. Wij mensen kunnen vaak niet volledig rationele keuzes maken. Ook worden er vaak denkfouten gemaakt in besluitvormingsprocessen. Hierdoor kan het gebeuren dat je je op het verkeerde probleem focust, oorzaken over het hoofd ziet of snel een oplossing omarmt zonder dat je weet wat de gevolgen zijn.

Datagedreven werken betekent dat je data systematisch verzamelt, beheert, analyseert, interpreteert en benut voor leren, verbeteren en besluitvorming.

Om tot effectievere besluitvorming te komen is het belangrijk om kennis over het probleem te vergaren en inzicht te krijgen in het proces dat tijdens besluitvorming wordt gevolgd. Datagedreven werken kan hierbij helpen, omdat je daarbij minder vanuit je intuïtie werkt en meer vanuit feiten. Datagedreven werken betekent dat je data systematisch verzamelt, beheert, analyseert, interpreteert en benut voor leren, verbeteren en besluitvorming. Het is een cruciaal hulpmiddel om plannen te maken en uit te voeren met een zo groot mogelijke impact op de arbeidsmarkt.

De laatste jaren wordt datagedreven werken steeds belangrijker in de zorg- en welzijnssector, al dan niet gestimuleerd door overheidsbeleid. Datagedreven werken kan veelbelovende resultaten opleveren, maar het brengt ook uitdagingen met zich mee. Op de volgende pagina's vind je verschillende 'stapstenen' om verder te komen met deze manier van werken. Datagedreven werken is geen lineair proces. Je kunt altijd terug naar voorgaande stappen.

Aan de slag met datagedreven werken



SIGNALEREN

Je pikt een signaal op uit data, op basis van verhalen of op basis van ervaringen uit de praktijk.

Voorbeeld:

Versillende teamleiders geven aan dat ze het gevoel hebben dat nieuwe medewerkers steeds vaker binnen een jaar de organisatie weer verlaten.



DATA VERZAMELEN

Verzamel relevante data en informatie over het signaal.

Check:

- Welke data zijn beschikbaar?
- Waar gaat de data over?
- Welke definities worden er gebruikt?
- Meet je wat je wilt meten?
- Welke andere relevante (kwalitatieve) informatie is er?
- Wat is de kwaliteit van de data en informatie?



DATA ANALYSEREN

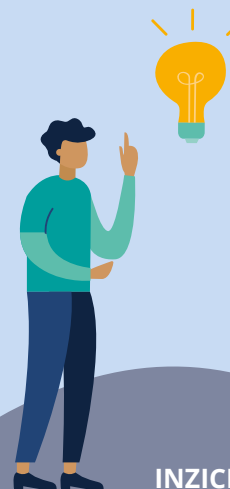
Analyseer de data: kijk naar relevante categorieën, vat samen en verbind verschillende bronnen aan elkaar.

Voorbeeld:

Uit een managementrapportage blijkt dat het verzuim binnen de organisatie al langere tijd stijgt. Maar stijgt het verzuim in de hele organisatie? Of zijn er bijvoorbeeld bepaalde teams of leeftijdscategorieën waar het verzuim stijgt?

> Aan de slag

[Bekijk hier tips om meer uit je verzuimdata te halen](#)



INZICHT

De data-analyse geeft nieuwe inzichten. Kijk ook goed naar andere informatie en aanwijzingen en houd rekening met de context.

Voorbeeld:

Een organisatie signaleert in data dat er ongewenst verloop en oplopend verzuim is. Om te achterhalen waardoor dit komt, is er een enquête gehouden onder de medewerkers. Oplopende werkdruk en werkstress spelen een rol, blijkt uit de enquête. In gesprekken geven medewerkers aan dat verstoringen in roosters en uitval van collega's voor problemen zorgen. Het oplossen hiervan kost veel tijd en zorgt voor werkdruk. De organisatie besluit om de roosterverstoringen aan te pakken.

DOEL

Zorg voor een specifieke en meetbare doelstelling. Houd hierbij rekening met de haalbaarheid in de praktijk. Maak je doel tijdgebonden, door aan te geven wanneer je het doel denkt te halen. Dit helpt om gericht acties te ondernemen.

Check:

- Bedoelt iedereen hetzelfde met de doelstelling?

"We willen het aantal zzp'ers in 2025 met 5% verminderen." Deze doelstelling kan verwarring oproepen, omdat ander PNIL ook vaak als zzp'er wordt geteld.

ACTIES KIEZEN

Ga op zoek naar acties die bijdragen aan de doelstelling. Inzichten uit onderzoek, kennis en ervaring over bewezen effectieve acties kunnen hierbij helpen. Houd hierbij rekening met de context van de eigen organisatie, zoals de structuur en cultuur van je organisatie.

Check:

- Is de actie uitvoerbaar in de praktijk?
- Wat zijn de kosten en baten van de actie?
- Is er voldoende capaciteit om met de actie aan de slag te gaan?
- Kun je zorgen voor voldoende draagvlak voor de actie? Zonder draagvlak heeft een actie geen effect.
- Welke goede voorbeelden zijn er beschikbaar? Onderzoek of deze ook in jouw context kunnen werken.
- Weeg alternatieve acties tegen elkaar af.



IMPLEMENTEREN

Ga aan de slag met de gekozen actie.

Check:

- Communiceer je duidelijk over het belang van de actie?
- Sluit de actie aan bij bestaand beleid en regelgeving?
- Is er goede begeleiding? Dat helpt bij de acceptatie en het gebruik van de actie.



MONITORING EN EVALUATIE

Houd zicht op de voortgang en het resultaat. Door structureel data en informatie te blijven verzamelen, kun je waar nodig tijdig bijsturen. Gebruik hierbij zowel kwantitatieve als kwalitatieve data.

Check:

- Wat gaat er goed?
- Wat kan er beter?
- Dragen de acties bij aan het doel?
- In hoeverre heb je de doelstelling behaald?
- In hoeverre heeft dit ook het beoogde effect?
- Wees ervan bewust dat niet alle effecten terug te zien zijn in kwantitatieve data.
- Houd rekening met mogelijke neveneffecten.
- Sommige effecten laten langer op zich wachten.

Tips: betrouwbare bronnen

Er zijn veel verschillende bronnen voor arbeidsmarktdata beschikbaar.

Een aantal betrouwbare bronnen op een rij:

TIP 1

[Arbeidsmarkt in Beeld Dashboard](#)

Op dit dashboard vind je betrouwbare en actuele informatie over de arbeidsmarkt zorg en welzijn binnen jouw regio.

TIP 2

[Prognosemodel Zorg en Welzijn](#)

Dit model geeft inzicht in de verwachte tekorten aan personeel in de sector zorg en welzijn.

TIP 3

[Uitstroomonderzoek](#)

Het uitstroomonderzoek geeft meer inzicht in de vertrekredenen en bestemmingen van zorg- en welzijnsprofessionals. Organisaties die meedoen kunnen hun eigen dashboard raadplegen.

TIP 4

[PFZW HR-dataportaal](#)

Op deze plek kun je HR-data van je eigen organisatie bekijken in overzichtelijke dashboards. Denk aan cijfers over in- en uitstroom, deeltijdfactor en verblijfsduur.

TIP 5

[Vernet](#)

Vernet verzamelt verzuimdata voor de branches ziekenhuizen, geestelijke gezondheidszorg, verpleging, verzorging en thuiszorg en gehandicaptenzorg. Deelnemende organisaties kunnen data van hun eigen organisatie inzien.



> **Deze publicatie delen met collega's?**
Bekijk hier de digitale versie en stuur
het door!



verder
met werken
in zorg en
welzijn

Transvorm

Spoorlaan 171 04
5038 CB Tilburg

T 088 144 40 00
E info@transvorm.org

September 2024

transvorm.org

