

# Arbeidsmarkt in Beeld 2019

Noord-Brabant • November 2019



De sector zorg en welzijn kampt sinds 2016 met personele tekorten. Door acties vastgelegd in de Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten (RAAT's) proberen we het evenwicht op de arbeidsmarkt te herstellen. Om de benodigde acties tijdig bij te kunnen sturen, is inzicht in de actuele arbeidsmarktontwikkelingen van belang. Daarom presenteren we een aantal belangrijke arbeidsmarktrends en -ontwikkelingen in zorg en welzijn in Noord-Brabant.

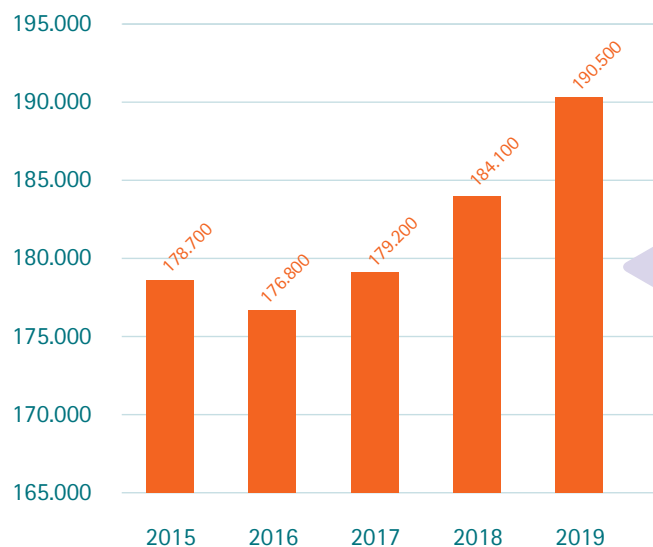
Tenzij anders vermeld hebben de cijfers betrekking op de situatie in Noord-Brabant op de branches Geestelijke Gezondheidszorg, Gehandicaptenzorg, Huisartsenzorg en gezondheidscentra, Jeugdzorg, Kinderopvang, Sociaal Werk, Verpleging, verzorging & thuiszorg, Ziekenhuizen en overige zorg en welzijn.

# Trend 1

## Het aantal banen groeit

Het afgelopen jaar is het aantal banen in zorg en welzijn in Noord-Brabant met 3,5% gegroeid (6.400).

### Aantal banen Noord-Brabant



**Figuur 1:** Ontwikkeling aantal banen zorg en welzijn Noord-Brabant (peildatum: kwartaal 1 van het betreffende jaar). Bron: Arbeidsmarkt in Beeld, 2019. Bewerkt door Transvorm.

# Trend 2

## Aandacht voor duurzame inzetbaarheid en leeftijdsopbouw van het personeelsbestand is noodzakelijk

Bijna een kwart van de medewerkers is 55 jaar of ouder. Deze groep is de afgelopen jaren gegroeid; er is dus sprake van vergrijzing van het personeelsbestand. Omdat het aandeel ouderen groeit, is aandacht voor de duurzame inzetbaarheid van juist deze groep noodzakelijk.

Ongeveer een derde van de medewerkers in 2019 is jonger dan 35 jaar. Het aandeel jongeren op de arbeidsmarkt neemt de komende jaren af, terwijl we hen hard nodig hebben, gezien de vergrijzing van de sector.

Daarom moeten we ons verdiepen in de drijfveren en kenmerken van jongeren, zodat we effectief HRM-beleid voor deze doelgroep kunnen ontwikkelen om ze te binden en boeien in zorg en welzijn. Zo schreven wij in een eerder thema-artikel dat het centraal inzetten van de kwaliteiten van de (nieuwe) medewerker, het bieden van maatwerk en flexibiliteit ontzettend belangrijk is voor de jongere groep medewerkers.



**Meer weten?**

Kijk op [transvorm.arbeidsmarktinbeeld.nl/anderswerken](https://transvorm.arbeidsmarktinbeeld.nl/anderswerken)

# Trend 3

## Het aanboren van onbenut arbeidspotentieel en aandacht voor anders werken is cruciaal

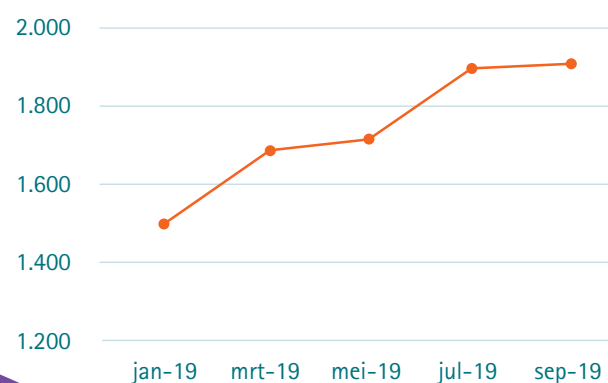
Eind september telde BrabantZorg.Net ruim 1.900 openstaande vacatures. Dit is een onderschatting van het totaal aantal vacatures binnen zorg en welzijn in Noord-Brabant. In de periode september 2016 - september 2019 steeg het aantal vacatures met maar liefst 163%. Meer dan 60% van de vacatures valt in het domein zorg op mbo- en hbo-niveau. De meest geplaatste vacature is die voor verzorgende, met een aandeel van 27%.

**De ontwikkeling past in de trend dat de vraag naar zorgverlening toeneemt. Om de groeiende vraag het hoofd te kunnen bieden, is het van belang andere groepen voor werk in zorg en welzijn te mobiliseren. Voorbeelden hiervan zijn zij-instromers en herintreders.**

Een positieve ontwikkeling is de groei van het aandeel zij-instromers sinds 2013; in 2018 was dit bijna 27% van de totale instroom. Echter, in 2010 was het nog bijna 40%, het aandeel zij-instromers is dus nog niet terug op het oude niveau.

**Om bovengenoemde ontwikkelingen het hoofd te kunnen bieden op de lange termijn, is het nodig om werk te maken van anders leren, werken en organiseren. We kunnen hiervoor veel leren van initiatieven in en buiten de zorg. Denk bijvoorbeeld eens aan Deliveroo of Werkspot. Wat kan de zorg leren van deze initiatieven?**

Ontwikkeling vacatures BZN 2019



**Figuur 2:** Ontwikkeling vacatures op BrabantZorg.Net.  
Bron: BrabantZorg.Net, 2019. Bewerkt door Transvorm.



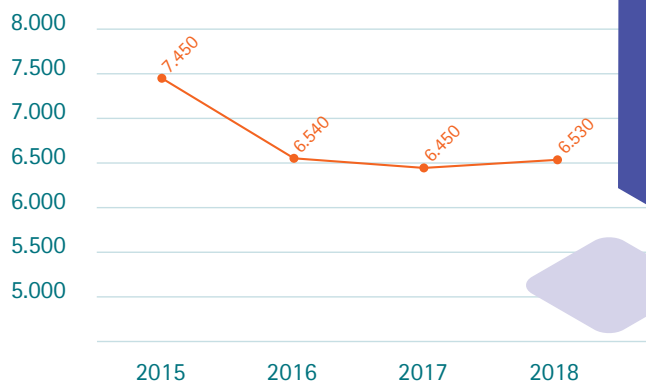
Meer weten over instroomcijfers of lezen over anders werken in 2030? Kijk op [transvorm.arbeidsmarktinbeeld.nl](http://transvorm.arbeidsmarktinbeeld.nl)

# Trend 4

Van de medewerkers die buiten de sector zorg en welzijn gaan werken, was bijna de helft minder dan twee jaar in dienst.

Zowel op regionaal als op landelijk niveau is de uitstroom naar sectoren buiten zorg en welzijn afgenomen ten opzichte van 2015. De procentuele afname is in Noord-Brabant hoger (-12,3% in Noord-Brabant en -6,6% in Nederland).

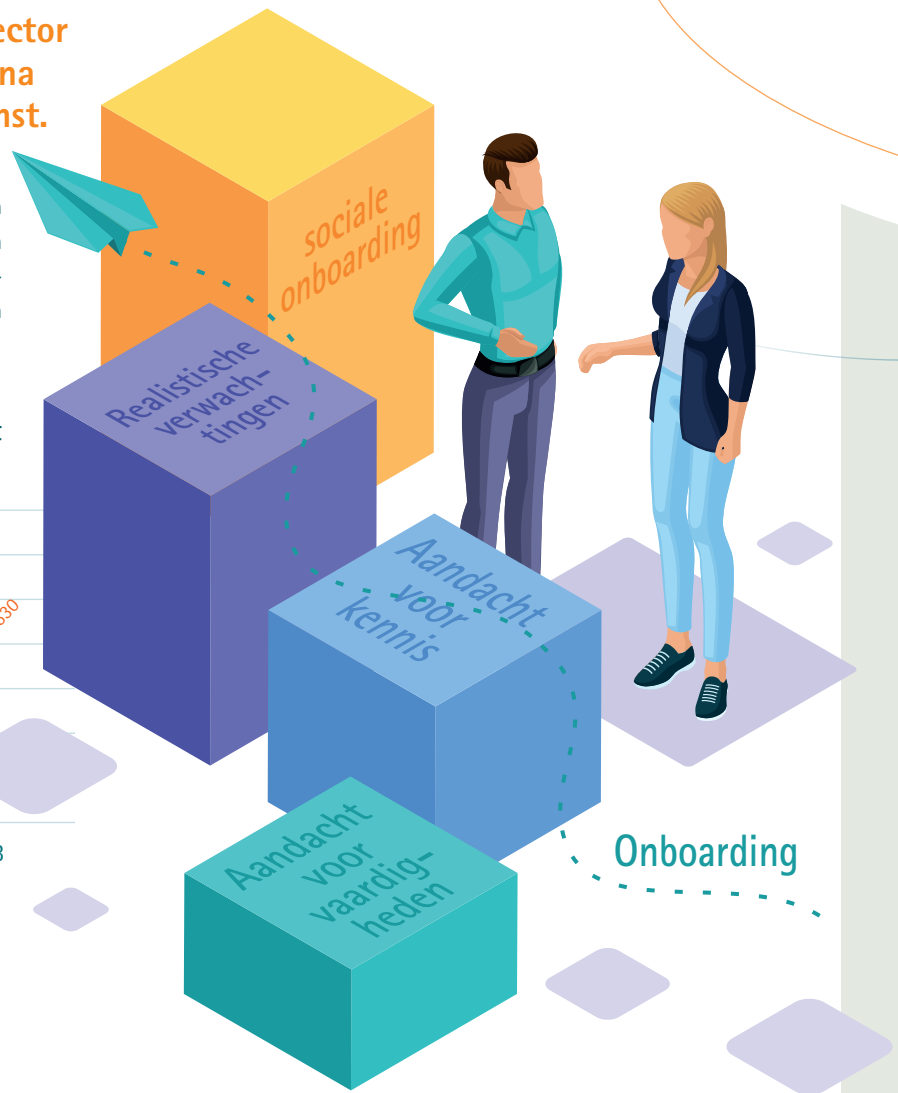
## Uitstroom naar buiten de sector Noord-Brabant



**Figuur 3:** Uitstroom naar buiten de sector in Noord-Brabant (peildatum is vierde kwartaal van het betreffende jaar). Bron: Arbeidsmarkt in Beeld, 2019. Bewerkt door Transvorm.

Opvallend is dat van de uitstromers naar sectoren buiten zorg en welzijn een grote groep pas 0 tot 2 jaar in dienst was bij een organisatie in zorg en welzijn. In het laatste kwartaal van 2017 betrof dit in de vier Brabantse arbeidsregio's 41 tot 47% van het totaal aantal medewerkers in zorg en welzijn, exclusief kinderopvang.

**Onboarding kan een manier zijn om nieuwe medewerkers te behouden voor de organisatie en daarmee voor de sector. Daarbij is het belangrijk om bij onboarding niet alleen aandacht te hebben voor de vaardigheden en kennis van nieuwe medewerkers, maar ook voor het scheppen van realistische verwachtingen en 'sociale onboarding'.**



## Transvorm

Postbus 4275  
5004 JG Tilburg

T 088 144 40 00  
E [info@transvorm.org](mailto:info@transvorm.org)  
I [www.transvorm.org](http://www.transvorm.org)

## Dashboard Arbeidsmarkt in Beeld

Kijk voor gedetailleerde informatie over een regio of branche op het dashboard [transvorm.arbeidsmarktinbeeld.nl](http://transvorm.arbeidsmarktinbeeld.nl). Daar kunt u vergelijkingen maken tussen branches, regio's en periodes. U vindt er bovendien thematische artikelen, aanvullende cijfers en analyses over de thema's die in deze publicatie aan bod kwamen en informatie over de doelstellingen en resultaten van de Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten (RAAT's).