

Regionale

WGV

Werkgeversvereniging
Zorg en Welzijn
Oost-Nederland

Arbeidsmarktverkenning 2009 in het kort

In december 2008 is de Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn Oost-Nederland (WGV) ontstaan. Dit als resultante van het samengaan van de Werkgeversvereniging Zorgsector Twente en Achterhoek, gevestigd in Hengelo en Stichting Zorgsupport, gevestigd in Zwolle. In het werkgebied van de nieuwe vereniging wonen circa 1,9 miljoen mensen. Er werken ruim 140.000 mensen in de sector zorg en welzijn, 1 op de 6 arbeidsplaatsen in de regio.

De vereniging heeft bij de invulling van haar opdracht vier rollen of resultaatgebieden gedefinieerd:

1. De vereniging ontwikkelt en implementeert regionaal en sectoraal arbeidsmarktbeleid.
2. De vereniging komt daarbij op voor de regionale belangen van de sector.
3. De vereniging fungeert als regionaal kenniscentrum, verbindt en ontsluit kennis en informatie.
4. De vereniging biedt daaraan gekoppeld een hoogwaardig service- en dienstenpakket.

Gezien de omvang van het werkgebied is besloten in de arbeidsmarktverkenning 2009 onderscheid te maken tussen de (sub-) regio's Twente, Achterhoek, IJssel-Vecht/Salland en Noord Veluwe. Voor elke regio is een aparte rapportage opgesteld. De integrale rapportages zijn te vinden op www.wgvoost.nl. De voorliggende samenvatting beschrijft in grote lijnen de centrale thema's en conclusies en aanbevelingen, zoals deze uit de rapportages naar voren komen.



Werkgebied van de WGV

Arbeidsmarkt

In enkele maanden tijd zijn de economische vooruitzichten dramatisch gewijzigd. De economie krimpt. Er is sprake van een snel toenemende werkloosheid. De sector zorg en welzijn heeft echter nog steeds te maken met een toenemende zorgvraag en een groei van de personeelsbehoefte. Groei en krimp komen naast elkaar voor, al is per saldo nog steeds sprake van personele groei. Door de vergrijzing van het personeelsbestand neemt ook de vervangingsvraag toe. De arbeidsmarkt in de sector zorg en welzijn is nadrukkelijk een regionale markt. Vraagstukken op het gebied van in-, door- en uitstroom van personeel zijn onderwerpen die dan ook het best op regionaal niveau kunnen worden aangepakt.

Gelderland en Overijssel hebben te maken met een verdergaande 'ontgroening' en 'vergrijzing' van de bevolking. In sommige delen is zelfs sprake van bevolkingskrimp. De vergrijzing leidt tot een grotere zorgvraag, die niet alleen druk legt op de professionals, maar ook leidt tot een grotere druk op mantelzorgers en vrijwilligers.

De sociale samenhang staat onder druk als gevolg van de toenemende individualisering. De invoering van marktwerking in de zorg versterkt dit proces. Solidariteit wordt minder vanzelfsprekend. De vergrijzing doet zich sterker voor op het platteland, dan in de steden. Allochtonen zijn sterk geconcentreerd in de grotere gemeenten, waarbij zowel de groep jongeren, als senioren, van allochtone herkomst relatief groter is dan elders in Nederland.

Imago

Het imago van het werk in de sector zorg en welzijn is voor verbetering vatbaar. Daar zijn ook mogelijkheden voor. Zo worden de mogelijkheden om carrière te maken in deze sector zeer onderschat. Het imago heeft te lijden onder negatieve publiciteit als gevolg van excessen. Goede ervaringen zijn vaak niet 'interessant' genoeg en hebben een zeer korte halfwaardetijd. Daarnaast is de beeldvorming vaak verkeerd. Zo wordt regelmatig het beeld

geschetst dat 'iedereen kan werken in de zorg'. Voor de meeste functies in de zorg is echter een meerjarige beroepsopleiding noodzakelijk. De sector scoort op meer onderwerpen goed: zo zijn er uitgebreide mogelijkheden om in deeltijd te werken. Door flexpoolconstructies kan de balans tussen werk en privé nog beter geregeld worden. Daarnaast is de maatschappelijke relevantie van het werk hoog.

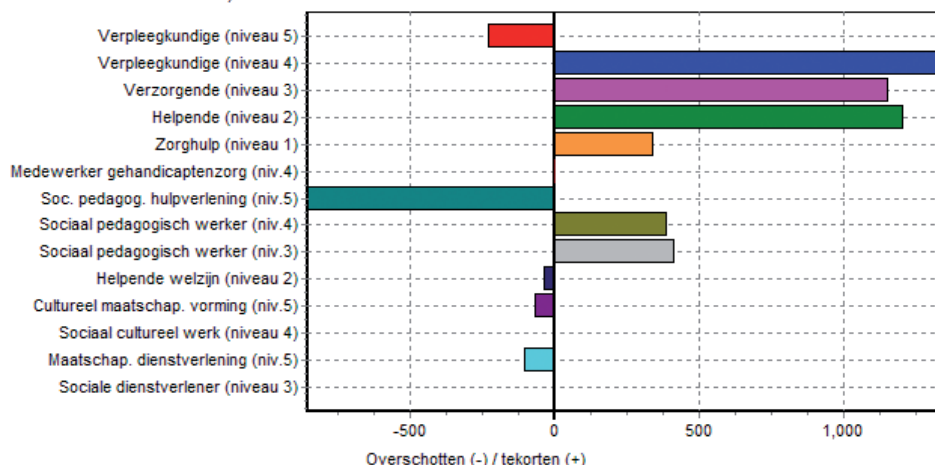
Opleiden

Het begin van de kredietcrisis in 2008 heeft nog niet geleid tot wijzigingen in de keuze van jongeren voor een vervolgopleiding. Het toekomstperspectief is in sommige sectoren drastisch gewijzigd. Verwacht mag worden dat dit ook z'n weerslag zal hebben op de studiekeuze. Het biedt de sector zorg en welzijn de nodige kansen: de belangstelling voor de sector kan toenemen, terwijl via (verkorte) scholingstrajecten boventallige medewerkers uit andere bedrijfstakken kunnen worden toegeleid naar de zorg. Binnen de zorg worden nieuwe opleidingen ontwikkeld en ontstaat meer diversiteit in beroepen en beroepsprofielen. Denk daarbij aan de gespecialiseerd verpleegkundige, nurse practitioner, zorgmakelaar, biofysicus in zorg, etc. Dit maakt een verdere taakherschikking mogelijk. Mede als gevolg daarvan zal de diversiteit tussen zorginstellingen toenemen, en daarmee ook de keuzemogelijkheden voor de patiënt of cliënt.

De invoering van het competentiegericht onderwijs en de afstemming met het beroepsveld vragen veel aandacht. Nieuwe combinaties theorie/praktijk worden uitgetoet. Doorstroommogelijkheden worden vergroot. De verlaging van de uitval tijdens opleidingen vraagt aandacht, terwijl een betere voorlichting over beroeps- en carrièremogelijkheden voor scholieren ertoe moet leiden dat men een bewuste keuze maakt voor een opleiding gericht op de sector zorg en welzijn.

In het schooljaar 2008-2009 is voor het eerst sprake van een daling van de instroom in de zorg- en welzijnsopleidingen in de regio. Waar het voorgaande jaar nog een lichte groei liet zien, is het aantal startende studenten dit jaar met 6% gedaald.

Overschotten/tekorten per kwalificatieniveau
 Scenario: Oost Nederland 0809
 Branche: Totaal branches; Jaar: 2012



Het is echter nog te vroeg om van een trend te spreken.

Met behulp van RegioMarge is een berekening gemaakt van de verwachte overschotten en tekorten per kwalificatieniveau in het jaar 2012. Daaruit blijkt dat zowel voor hbo-v, als sph-opgeleiden sprake is van een overschot. Tegelijkertijd blijkt de instroom in de opleidingen onvoldoende te zijn om in de verwachte behoefte aan verpleegkundigen, verzorgenden en helpenden te voorzien. Ook voor de spw-opleidingen geldt dat de instroom onvoldoende is om in de verwachte behoefte te voorzien. Extra inspanningen op dit punt zijn dan ook noodzakelijk.

Een uitgebreide beschrijving van het beeld per (sub)regio is te vinden op www.wgvoost.nl.

Arbeidsreserve

Het landelijk aandeel Niet Werkend Werkzoekenden (NWW) bedraagt 6,3% van de beroepsbevolking (456.281). Het gemiddeld aandeel zorg en welzijn hiervan is 12% (55.000). Het deelgebied Twente laat een hoger aantal NWW zien (19.200, 7,2% van de beroepsbevolking), terwijl de deelgebieden Achterhoek (9.000, 5,1%), Noord-Veluwe (8.500, 5,2%) en IJssel-Vecht/Salland

(11.000, 5,1%) een lager aantal NWW dan gemiddeld landelijk hebben.

Voor alle deelgebieden geldt een aandeel zorg en welzijn van gemiddeld 10% (resp. 1.920, 850 en 1.100) en komt daarmee lager uit dan het landelijke percentage van 12%.

Tot op heden laten de cijfers niet de groei van het aantal NWW zien. De verwachting is dat dit in de loop van het jaar pas tot uitdrukking komt.

Naast het aantal NWW-ers, schuilt er onder de medewerkers, werkzaam in zorg en welzijn, een groot potentieel aan arbeidsreserve. Bijna 60% van de medewerkers werkt namelijk minder dan 24 uur per week.

Demografie en vervangingsvraag

De trendprognose laat een krimp van de bevolking zien in de leeftijd van 0-44 jarigen. Het aandeel van de medewerkers jonger dan 45 jaar is in de sector in verhouding laag, ouderen zijn juist oververtegenwoordigd. Dit hoeft op zich geen probleem te vormen zolang de vitaliteit en inzetbaarheid van medewerkers gewaarborgd blijft. Toch dient er rekening mee te worden gehouden dat deze groep op enig moment zal uitstromen. Dit leidt niet alleen tot een hogere vervangingsvraag, maar ook tot een dreigend verlies van kennis en expertise.

Zorgvraag

Berekeningen laten zien dat per 100 inwoners in de leeftijd van 5-49 jaar 2 (zorg)professionals nodig zijn. Per 100 inwoners in de leeftijd 70-79 jaar gaat het maar liefst om 20 zorgprofessionals. Om tegemoet te kunnen komen aan de groei van de zorgvraag die ontstaat door de toenemende vergrijzing zou – bij ongewijzigd

Economische crisis. Iedereen naar de zorg??

Duurzaam inzetbaar? Zijn uw werknemers al 'duurzaam inzetbaar'?

Aandacht voor diversiteit. Maakt u optimaal gebruik van alle talenten binnen uw organisatie? Weet u de diversiteit, waarvan in uw omgeving sprake is, ook binnen uw organisatie te benutten? Weet u wat mensen motiveert om gaan werken in de sector?

In contractuitbreiding schuilt een enorm arbeidspotentieel.

Kent u ze al? De nieuwe generatie 'Screenagers'?

Bestaan er ook 'vrijwilligers werklozen'?

Is uw organisatie toekomstbestendig? Weet u welke medewerkers de komende jaren met (vervroegd) pensioen gaan en is uw continuïteit gegarandeerd?

Het is hoog tijd dat instellingen intern een probleemeigenaar aanwijzen voor het formuleren van een strategisch arbeidsmarktbeleid!

beleid – het aantal zorgverleners met 20% moeten toenemen. Een beleidswijziging is daarom noodzakelijk. Daarbij zal ingezet moeten worden op het vinden van arbeidsbesparende oplossingen voor de groeiende zorgvraag.

Meer weten?

Meer lezen over de ontwikkelingen per werkveld in uw regio, de arbeidsmarkt in uw regio, vrijwilligers, het belang van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid, diversiteit, de nieuwe generatie medewerkers? De complete beschrijving van de ontwikkelingen in de (sub)regio's, conclusies en aanbevelingen kunt u vinden op www.wgvoost.nl.

Heeft u vragen over de arbeidsmarkt in het werkgebied van de Werkgeversvereniging, dan kunt u contact opnemen met Hans Hokke of Johan Stubbe, tel: 074 255 66 50 of via e-mail: info@wgvoost.nl.

Colofon

Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn
Oost-Nederland

Postbus 1212, 7550 BE Hengelo
Tel: 074 255 66 50

Postbus 40101, 8004 DC Zwolle
Tel: 038 455 19 53

info@wgvoost.nl
www.wgvoost.nl

Drukwerk: Thieme Twente

Overname van teksten
alleen na toestemming
van de WGV.

WGV



Werkgeversvereniging
Zorg en Welzijn
Oost-Nederland