

## **RegioPortret** **Haaglanden**

**Arbeidsmarkt  
zorg en welzijn  
2014-2015**



Titel:

RegioPortret Haaglanden. Arbeidsmarkt Zorg en welzijn 2014-2015

Datum:

Oktober 2015

Auteur:

E,til

<http://www.etil.nl/>

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, CD, internet of op welke wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Werkgeversvereniging ZorgZijn Werkt.

© Werkgeversvereniging ZorgZijn Werkt, 2015

## **INHOUDSOPGAVE**

## ***Pagina***

Inleiding	1
Beschouwing	2
1. Regioschets	4
2. Sectorschets	9
3. Toekomst arbeidsmarkt zorg en WJK	18
Bijlage 1: Bronnen en definities	27
Bijlage 2: Veel vraag scenario in cijfers	30
Bijlage 3: Onderzoeksmodel	33



## **INLEIDING**

### **RegioPortret arbeidsmarkt zorg en WJK**

Betrouwbare informatie is onmisbaar bij het ontwikkelen van beleid voor de regionale arbeidsmarkt. Een RegioPortret biedt die betrouwbare informatie over de ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt in zorg en WJK<sup>1</sup> en geeft daarmee ook waardevolle input voor de implementatie en monitoring van de regionale sectorplannen zorg.

Met cijfers die het nodige zeggen over het heden en de middellange termijn, kunnen partijen de juiste acties ondernemen op het gebied van personeelsvoorziening en onderwijs. Dit rapport brengt gegevens in kaart over de ontwikkelingen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in zorg en WJK en bevat een analyse van de huidige en verwachte aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Daarmee hebben de betrokken partijen handvatten om proactief beleid te voeren op provinciaal en subregionaal niveau.

### **ZorgZijn Werkt**

De arbeidsmarkt in de sector zorg en WJK is sterk regionaal bepaald. ZorgZijn Werkt is het werkgeversverband van de regio Haaglanden dat samenwerkt met partners, zoals zorg- en welzijnsorganisaties en het beroepsonderwijs, om de arbeidsmarkt voor zorg en welzijn zo goed mogelijk te laten functioneren. Dit type samenwerkingen en initiatieven is essentieel voor het soepel functioneren van de arbeidsmarkt.

### **Leeswijzer RegioPortret Haaglanden**

Dit RegioPortret heeft betrekking op de regio Haaglanden en omvat de gemeenten 's-Gravenhage, Delft, Leidschendam-Voorburg, Midden-Delfland, Pijnacker-Nootdorp, Rijswijk, Wassenaar, Westland en Zoetermeer.

Na een beschouwing over de grote lijnen in de ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt voor zorg en WJK en hoe actoren daarmee om kunnen gaan, volgt een onderbouwing in drie hoofdstukken. Deze hoofdstukken geven antwoord op belangrijke vragen:

#### *1. Regioschets*

Wat is de regionale context van de ontwikkeling op de arbeidsmarkt in Haaglanden voor zorg en WJK?

#### *2. Sectorschets*

Hoe ziet de sector zorg en WJK in Haaglanden er op dit moment uit?

#### *3. Toekomst arbeidsmarkt zorg en WJK*

Hoe gaat de sector zorg en WJK in Haaglanden zich de komende jaren ontwikkelen?

Bij de beantwoording van deze vragen gaat de aandacht uit naar ontwikkelingen in de vraag naar en het aanbod van personeel afkomstig uit het middelbaar en hoger beroepsonderwijs. De focus binnen het rapport ligt op het verpleegkundig, verzorgend en (sociaal)agogisch personeel, ook wel VVS-personeel genoemd.

---

<sup>1</sup> Tot de zorg behoren de branches ziekenhuizen, GGZ, overige zorg, gehandicaptenzorg en VVT (verpleging, verzorging, thuiszorg). Tot WJK behoren de branches welzijn & maatschappelijke dienstverlening, jeugdzorg en kinderopvang.

## BESCHOUWING

### *Grote dynamiek binnen sector zorg en WJK*

De sector zorg en WJK is volop in beweging. Gedurende de periode 2015-2019 staat de sector voor grote uitdagingen, die vragen om aanpassingen in het arbeidsmarktbeleid van werkgevers en opleiders. Om enige grip te krijgen op de vraag naar personeel en hoe hierop te reageren, zijn er landelijk twee vraagscenario's ontwikkeld, waar Regioplus bij aansluit: het *Veel vraag naar personeel-scenario* en het *Minder vraag naar personeel-scenario*. In dit rapport is uitgegaan van het 'minder vraag naar personeel-scenario' (meer hierover in hoofdstuk 3).

### *Van een overschot naar een tekort*

De instroom in de sector heeft enige tijd nodig om zich aan de nieuwe arbeidsmarktsituatie aan te passen. Over de gehele periode 2015-2019 is er dan ook sprake van een aanbodoverschot in de sector. De piek van het jaarlijkse aanbodoverschot ligt meteen in het jaar 2015. Na 2015 neemt het aanbodoverschot geleidelijk af. Het omslagpunt naar een arbeidstekort wordt in het *minder vraag-scenario* in het jaar 2018 bereikt. Het veranderende perspectief gedurende de periode 2015-2019 vormt een belangrijke uitdaging voor de sector. Op korte termijn is er een overschot aan personeel, terwijl over drie of vier jaar de arbeidsmarkt in evenwicht is om vervolgens beperkte aanbodtekorten te laten zien. Op de langere termijn is het de verwachting dat de tekorten als gevolg van vergrijzing en uitstroom van personeel zullen toenemen. In welke mate de tekorten een probleem zullen vormen, is afhankelijk van de invloed van technologische ontwikkelingen op de vraag naar personeel in zorg en WJK.

### *Verschuivingen in gewenste personeelssamenstelling*

Naast de kwantitatieve verschillen tussen vraag en aanbod van personeel hebben de transitie ook gevolgen voor de gewenste kwalitatieve personeelssamenstelling in de sector. Naast een toename van het aandeel VVS-personeel als gevolg van de bezuinigingen in de zorg is er een toename in de vraag naar hogere kwalificatieniveaus te verwachten. Voor een deel komt dit doordat in de extramurale zorg meer behoefte bestaat aan hoger opgeleid personeel, terwijl daarnaast de zorg voor de overgebleven intramurale patiënten complexer wordt. Tegelijkertijd zien we een afname van de vraag naar medewerkers met de niveaus 1 en 2, doordat mensen deze zorgtaken zelf uitvoeren of dat deze door de particuliere markt worden uitgevoerd. Naast de aandacht voor verschuivingen met betrekking tot de kwalificaties spelen ook verschuivingen in gewenste competenties en vaardigheden van personeel. Juist dit laatste speelt een steeds belangrijker rol.

### *Maatregelen om gevolgen discrepanties te beperken*

De regionale actoren in de sector zorg en WJK kunnen een bijdrage leveren om de aanpak van de uitdagingen voor de sector te vergemakkelijken. Enkele mogelijkheden zijn:

- **Werkenden:** veel (potentiële) werknemers zullen te maken krijgen met een situatie waarin zij op zoek moeten naar (ander) werk. Scholing (bij- of om-) kan daarbij een belangrijke rol spelen. Duidelijkheid over de (on)mogelijkheden in de sector zorg en WJK helpt hen om een keuze te maken.
- **Opleidingen:** extra aandacht verdienen opleidingen waar de instroom van leerlingen onder de huidige arbeidsmarktomstandigheden drastisch is afgenomen, maar waarnaar op termijn weer veel vraag te verwachten is (zoals pedagogisch werker niveau 4). Ondanks het feit dat de afstemming tussen opleidingen en de zorgorganisaties als

gevolg van alle veranderingen complexer is geworden, blijven inspanningen op dit gebied erg belangrijk.

- **Bedrijfsvoering:** Ondanks de huidige arbeidsoverschotten blijft een zekere instroom in de sector van mensen uit de sector zelf (opscholing) en vanuit het onderwijs wenselijk. Met het oog op de toekomst is het van belang dat werknemers en jongeren hun heil niet in een andere bedrijfstak gaan zoeken. Om dit te bereiken kan de uitstroom (of het minder werken) van ouderen bevorderd worden. Verder moet voorkomen worden dat er een potentieel aan goede werknemers (ook op lagere niveaus) in de toekomst onbenut blijft, terwijl zij in een straks krappere arbeidsmarkt wel hard nodig zijn.
- **Sectorplannen:** Om tot een optimaal regionaal arbeidsmarktbeleid te komen is het van belang dat de stakeholders (werkgevers, onderwijs, overheid en werknemers) in de regio met elkaar het gesprek aangaan. Elke regio is daarbij uniek; het beleid voor elke regio zal uit een combinatie van acties in de bedrijfsvoering, door opleidingen en door werkenden bestaan. Gezien de onzekerheden is het van belang de ontwikkelingen in de sector goed te blijven monitoren en het beleid waar nodig bij te sturen. Met de regionale sectorplannen hebben de stakeholders in de regio inmiddels al een belangrijke stap gezet om een gedegen basis te leggen onder hun beleid.

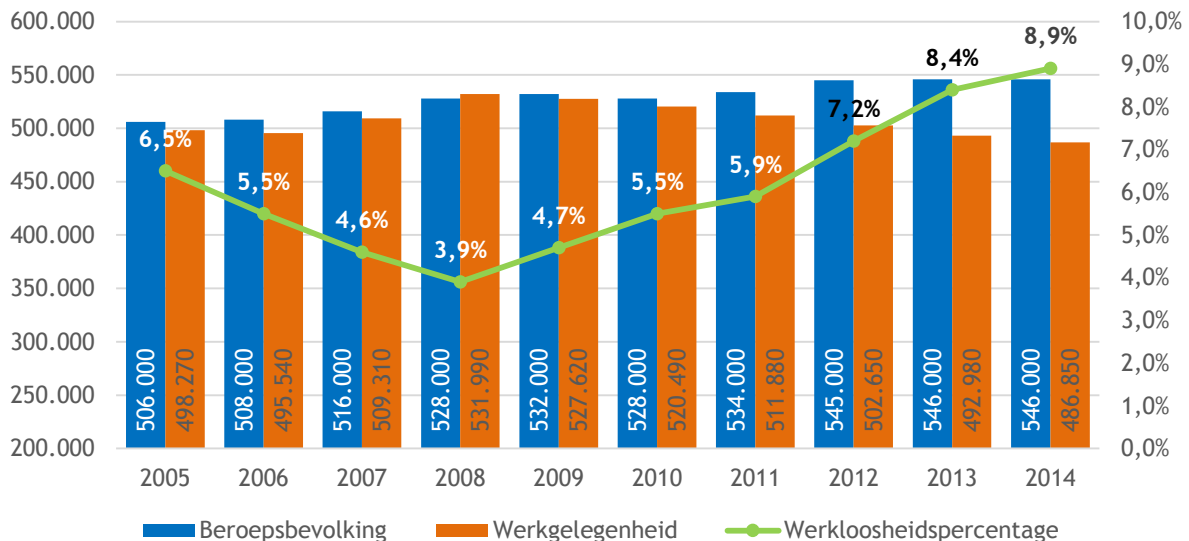
# 1. REGIOSCHETS

Dit hoofdstuk schetst de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in Nederland als geheel en in de regio Haaglanden voor alle sectoren. De regionale arbeidsmarkt is zeer divers; de balans tussen de vraag naar arbeid en het beschikbare aanbod van arbeid verschilt per regio. Zo is er sprake van verschillen in de sectorale samenstelling. Aan de aanbodzijde verschillen de kenmerken en de ontwikkeling van de beroepsbevolking. Deze regionale verschillen vragen om monitoring van de arbeidsmarkt op regionaal niveau.

## Ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt

Figuur 1.1 toont de ontwikkeling van de beroepsbevolking, werkgelegenheid en werkloosheid in Haaglanden tussen 2005 en 2014. De gevolgen van de economische crisis voor de arbeidsmarkt zijn duidelijk terug te zien.

**Figuur 1.1**  
**Ontwikkeling beroepsbevolking, werkgelegenheid (linkeras) en werkloosheid (rechteras), 2005-2014\***



\* Absolute aantallen beroepsbevolking en werkgelegenheid wijken van elkaar af als gevolg definitieverschillen en pendelstromen tussen regio's.

Bron: CBS, bewerking Etil

### *Beroepsbevolking: wisselende ontwikkeling door economische crisis*

In 2014 bestaat de beroepsbevolking in Haaglanden uit 546.000 personen. Sinds 2010 zijn de ontwikkelingen van de beroepsbevolking wisselend. Vóór 2010 was er jarenlang sprake van een toename van de beroepsbevolking. Zowel vrouwen als ouderen werken steeds vaker. In 2010 daalde de beroepsbevolking voor het eerst sinds lange tijd met circa 4.000 personen. Een verklaring voor deze daling is dat door de crisis de kans op het vinden van een baan kleiner is. Mensen raken hierdoor ontmoedigd en besluiten zich tijdelijk niet meer aan te bieden op de arbeidsmarkt. In de periode 2011-2013 zet de trend van voor 2010 weer door en neemt de beroepsbevolking weer toe.

In 2014 is de beroepsbevolking in Haaglanden gelijk gebleven. De Nederlandse beroepsbevolking is in 2014 met 0,4% afgenomen tot 8.874.000 personen.



### *Werkgelegenheid: minder banen door de economische crisis*

Er zijn in 2014 486.850 arbeidsplaatsen in Haaglanden. Ten opzichte van 2013 zijn er 6.130 banen verdwenen, een daling van 1,2%. In 2008 was het aantal arbeidsplaatsen in Haaglanden op het hoogtepunt (531.990 banen). Sindsdien is het aantal banen jaarlijks gedaald. Tijdens het eerste jaar van de crisis (2008) hielden werkgevers het personeel nog in stand voor het geval de vraag weer zou aantrekken. Daarna konden werkgevers het zich gemiddeld genomen niet meer permitteren om overtollig personeel vast te houden. Landelijk is het aantal banen de afgelopen jaren ook gedaald. In 2014 is de werkgelegenheid in Nederland gedaald met 1,1% tot 7.944.540 arbeidsplaatsen.

### *Werkloosheid: toppunt lijkt in zicht*

In Haaglanden is de werkloosheid als gevolg van de ontwikkelingen aan de vraag- en aanbodzijde van de arbeidsmarkt de afgelopen jaren sterk toegenomen. In Haaglanden is in 2014 8,9% van de beroepsbevolking werkloos, hetgeen in 2008 slechts 3,9% was. Haaglanden kent ten opzichte van Nederland (werkloosheidspercentage 7,4% in 2014) een relatief hoge werkloosheid. Het toppunt van de werkloosheid lijkt inmiddels wel in zicht, aangezien de werkloosheid in 2014 minder sterk is toegenomen dan in voorgaande jaren.

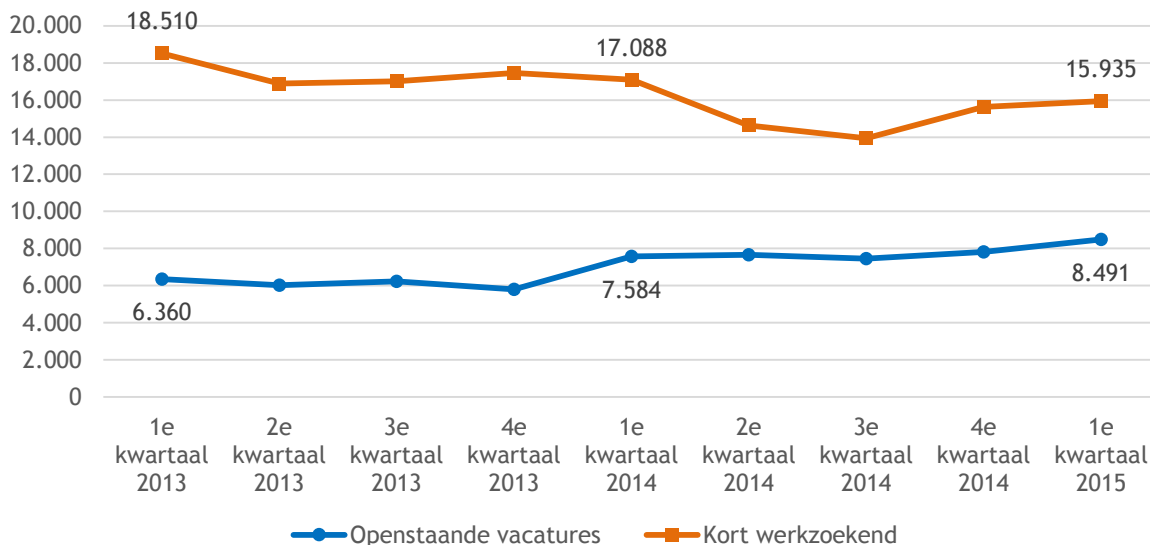
### **Spanning op de arbeidsmarkt**

De verhouding tussen het aantal openstaande vacatures en het aantal geregistreerde werkzoekenden dat direct inzetbaar is, wordt arbeidsmarktspanning genoemd. Als er relatief veel (c.q. weinig) vacatures zijn ten opzichte van het aantal werkzoekenden is er sprake van een krappe (c.q. ruime) arbeidsmarkt.

De arbeidsmarktontwikkelingen gedurende de periode 2005-2014 hebben gevolgen gehad voor het verloop van de spanning op de arbeidsmarkt. Aan de vooravond van de economische crisis, in 2008, was de spanning op de arbeidsmarkt zeer hoog. Er waren veel banen en een record aantal openstaande vacatures. Tijdens de crisis is de arbeidsmarkt omgeslagen van krap naar zeer ruim. In figuur 1.2 is de ontwikkeling van de arbeidsmarktspanning in Haaglanden te zien in de laatste twee jaar.

**Figuur 1.2**

#### **Ontwikkeling openstaande vacatures & kort werkzoekenden\*, 2013-2015 (1<sup>e</sup> kwartalen)**



\* Kort werkzoekenden: ingeschreven niet-werkende werkzoekenden die korter dan een half jaar werkloos zijn.  
Bron: UWV, bewerking Etil

### *Spanning: minder ruime arbeidsmarkt*

De vraag van werkgevers naar extra arbeidskrachten neemt toe. Dit is een teken dat de arbeidsmarkt langzaam weer aantrekt. Er zijn in het eerste kwartaal van 2015 8.491 openstaande vacatures in Haaglanden, een toename van 12% ten opzichte van het eerste kwartaal in 2014. Daar staat tegenover dat het beschikbare aanbod van arbeidskrachten, uitgedrukt als het aantal kortdurig werkzoekenden, de afgelopen periode juist is afgenomen. In het eerste kwartaal van 2015 zijn er 15.935 kort werkzoekenden in Haaglanden, een afname van 7% ten opzichte van het eerste kwartaal in 2014.

Als gevolg van deze twee ontwikkelingen (het aantal vacatures stijgt, het aantal kort werkzoekenden daalt), neemt de spanning op de arbeidsmarkt toe. Landelijk speelt deze ontwikkeling ook. Vóór het derde kwartaal van 2014 was er in Nederland sprake van een zeer ruime arbeidsmarkt. Sindsdien is de arbeidsmarkt ruim.

### *Spanning naar beroepen: krapte informatica en medische beroepen*

In tabel 1.1 is de spanning op de arbeidsmarkt in Haaglanden naar beroepen te zien van 2013 tot 2015 (eerste en derde kwartalen). Bij de meeste beroepen is er in het eerste kwartaal van 2015 sprake van een (zeer) ruime arbeidsmarkt. In deze beroepsgroepen zijn weinig tot geen openstaande vacatures, maar wel niet-werkende werkzoekenden. Uitzonderingen zijn informatica beroepen (zeer krap) en medische en paramedische beroepen (krap). Binnen de medische en paramedische beroepen is er vooral krapte bij artsen, medisch analisten en therapeuten en verpleegkundigen. Landelijk is er krapte bij artsen en medisch analisten.

**Tabel 1.1**

**Spanning op de arbeidsmarkt naar beroepen, typering van zeer krap tot zeer ruim, 2013-2015 (1<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> kwartalen)\***

Beroepen	1e kwartaal 2013	3e kwartaal 2013	1e kwartaal 2014	3e kwartaal 2014	1e kwartaal 2015
Agrarische beroepen	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim
Economisch-administratieve beroepen	zeer ruim	zeer ruim	ruim	ruim	ruim
Informatica beroepen	gemiddeld	krap	krap	krap	zeer krap
Medische en paramedische beroepen	gemiddeld	ruim	gemiddeld	gemiddeld	krap
Openbare orde- en veiligheidsberoepen	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim
Pedagogische beroepen	zeer ruim	zeer ruim	ruim	ruim	ruim
Sociaal-culturele beroepen	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim
Technische en industrieberoepen	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim
Transportberoepen	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim
Verzorgende en dienstverlenende beroepen	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim	ruim	zeer ruim
<b>Totaal</b>	<b>zeer ruim</b>	<b>zeer ruim</b>	<b>zeer ruim</b>	<b>ruim</b>	<b>ruim</b>

\* Binnen de beroepsgroepen is sprake van verschillen in arbeidsmarktspanning naar opleidingsniveau.

Bron: UWV, bewerking Etil

## Verwachte arbeidsmarktontwikkelingen

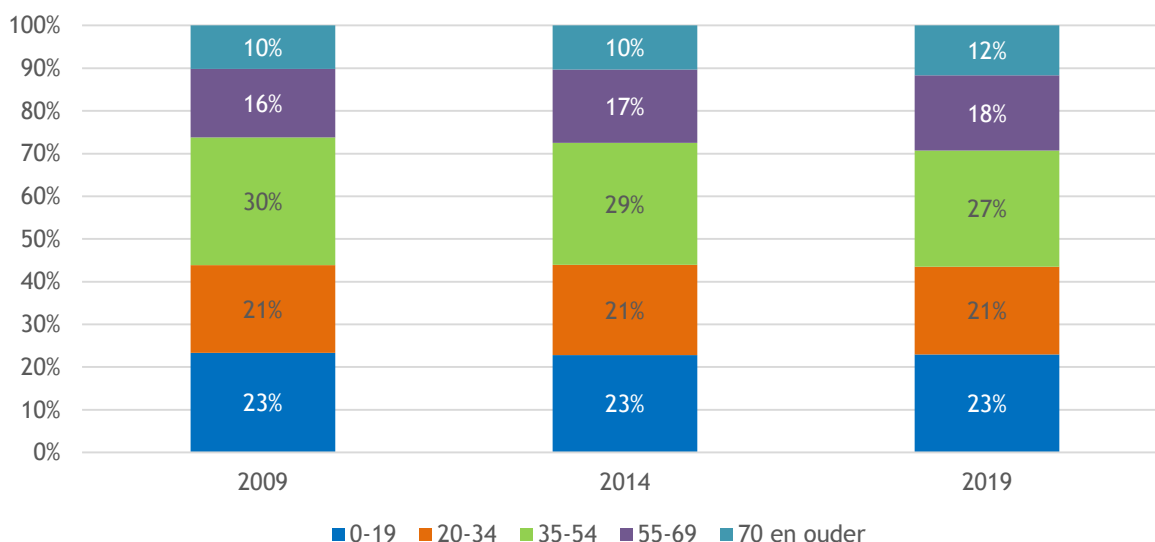
### Herstel arbeidsmarkt zet door in 2015

De Nederlandse economie klimt langzaam uit het dal. Dit jaar groeit de economie met 2,0% en volgend jaar met 2,1%. Nederland scoort met een dergelijke groeiverwachting iets boven het Europese gemiddelde<sup>2</sup>. De toegenomen bedrijvigheid zorgt met enige vertraging voor meer werkgelegenheid. Bedrijven benutten dan eerst hun eigen productiecapaciteit, voordat ze nieuwe werknemers aantrekken. Een tweede beweging die zich voordoet is de groei van de beroepsbevolking in de komende jaren. Dit als gevolg van de stijgende arbeidsparticipatie. Het CPB verwacht dat de vraag naar arbeid sterker stijgt dan de toename van de beroepsbevolking. Hierdoor zal de werkloosheid geleidelijk afnemen.

### Vervangingsvraag en zorgvraag vergroten vraag naar personeel

Naast de arbeidsmarktontwikkelingen spelen ook demografische effecten een belangrijke rol in de totale vraag naar personeel. In de beroepsbevolking neemt het aandeel ouderen als gevolg van de vergrijzing van de bevolking toe, zoals te zien is in figuur 1.3. Hierdoor gaan relatief veel mensen uitstromen naar pensioen. Dat maakt dat de *vervangingsvraag* zal toenemen. Naast vervangingsvraag heeft de demografische ontwikkeling ook nog op een andere manier invloed op de vraag naar zorg, namelijk via de *zorgvraag*. Als gevolg van de toename van het aandeel 70 jaar en ouder neemt de zorgvraag (de behoefte aan zorg van de totale bevolking) toe. Op termijn heeft deze stijgende zorgvraag een positief effect op de verwachte vraag naar zorgpersoneel. Landelijk zijn dezelfde trends zichtbaar.

**Figuur 1.3**  
Bevolking Haaglanden naar leeftijdsgroepen, 2009, 2014 en 2019



Bron: CBS, bewerking Etil

### Samenvattend: verdere toename spanning op de arbeidsmarkt

Het herstel van de arbeidsmarkt en de demografische effecten hebben gevolgen voor de spanning op de arbeidsmarkt. De vraag naar arbeid neemt de komende jaren naar verwachting sterker toe dan de beroepsbevolking. Dit komt niet alleen door toenemende bedrijvigheid maar ook door vergrijzing. De vervangingsvraag gaat toenemen omdat steeds meer ouderen met pensioen gaan. Voor werkzoekenden wordt het makkelijker om

<sup>2</sup> CPB (2015), 'Juniraming 2015: economische vooruitzichten 2015 en 2016'

een baan te vinden. Het gevolg is dat de spanning op de arbeidsmarkt de komende jaren gaat toenemen. Het is lastig om uitspraken te doen over de snelheid waarmee dit gaat gebeuren. Dit komt omdat het verloop van de arbeidsmarktspanning afhankelijk is van de mate waarin processen van technologisering, automatisering en robotisering de komende jaren zullen plaatsvinden.

## 2. SECTORSCHETS

De sector zorg en WJK is gedurende de economische crisis een belangrijke banenmotor geweest. De afgelopen twee jaar is deze motor als gevolg van de ontwikkelingen in de financiële middelen tot stilstand gekomen. Dit hoofdstuk schetst een beeld van de regionale gevolgen van deze veranderde situatie voor de vraag- en aanbodzijde van de arbeidsmarkt in de sector zorg en WJK.

### Vraag naar personeel

*Werkgelegenheid naar branche: VVT en ziekenhuizen het grootst*

In tabel 2.1 staat het aantal werkzame personen per branche. Daarnaast is de ontwikkeling weergegeven in 2014 ten opzichte van 2013, zowel absoluut als procentueel. De sterkste procentuele daling in werkgelegenheid vond plaats in de *kinderopvang* (-6,0%), terwijl de grootste absolute daling in de *VVT* plaatsvond. De branches *VVT* en *ziekenhuizen* zijn de grootste voor wat betreft werkzame personen; in totaal werkt 46,7% van de mensen in een van deze twee branches. De sector zorg en WJK telt in 2014 72.780 werknemers in Haaglanden. In de drie afzonderlijke WJK-branches werkt relatief het kleinste aantal personen.

**Tabel 2.1**

**Werkzame personen: absoluut, ontwikkeling en aandeel naar branche, Haaglanden en Nederland, 2014**

Branches	Haaglanden			Nederland	
	2014 aantal	2013-2014 abs. ontw	% ontw.	2014 aandeel	2014 aandeel
Zorg	59.980	-2.030	-3,3%	82,4%	85,9%
Ziekenhuizen	11.940	-150	-1,2%	16,4%	21,6%
GGZ	8.880	-450	-4,8%	12,2%	6,5%
VVT	22.020	-1.240	-5,3%	30,3%	32,9%
Gehandicaptenzorg	7.040	-240	-3,2%	9,7%	12,8%
Overige zorg	10.090	40	0,4%	13,9%	12,1%
WJK	12.800	-510	-3,8%	17,6%	14,1%
WMD	4.560	-10	-0,2%	6,3%	5,0%
Jeugdzorg	1.920	-100	-5,0%	2,6%	2,5%
Kinderopvang	6.320	-400	-6,0%	8,7%	6,6%
<b>Totaal zorg en WJK</b>	<b>72.780</b>	<b>-2.540</b>	<b>-3,4%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Bron: Onderzoekprogramma AZW, bewerking Etil

### *Werkgelegenheid naar kwalificatie*

Niet alle werkzame personen in de zorg en WJK werken direct met patiënten en cliënten. Om een duidelijk beeld te krijgen op de arbeidsmarkt voor zorg en WJK is het van belang de functies van verpleegkundig, verzorgend en sociaal agogisch personeel centraal te stellen. Dit zogenaamde VVS-personeel beslaat in Haaglanden 56,9% van het totale personeel in de zorg en WJK; het gaat hierbij om 41.380 personen (zie tabel 2.2.).

Het grootste deel van het VVS-personeel is werkzaam als *verzorgende (NLQF 3)* of *verpleegkundige (NLQF 4)*, met respectievelijk 14,2% en 12,3% van het VVS-personeel.<sup>3</sup> In de kwalificaties van *sociaal cultureel werker* en *sociaal dienstverlener (beiden NLQF 4)* zijn de minste personen werkzaam, namelijk respectievelijk 140 en 190 personen.

**Tabel 2.2**  
**Werkzame personen naar kwalificatie, Haaglanden en Nederland, 2014\***

Kwalificaties	Haaglanden		Nederland
	2014 abs.	aandeel %	aandeel %
Verpleegkundige (NLQF 6)	3.370	4,6%	4,8%
Verpleegkundige (NLQF 4)	8.980	12,3%	13,4%
Verzorgende (NLQF 3)	10.370	14,2%	15,1%
Helpende zorg en WJK (NLQF 2)	1.720	2,4%	2,5%
Zorghulp (NLQF 1)	1.520	2,1%	2,2%
Sociaal pedagogisch hulpverlener (NLQF 6)	4.460	6,1%	5,3%
Pedagogiek (NLQF 6)	1.060	1,5%	1,3%
Maatschappelijk werk en dienstv. (NLQF 6)	1.820	2,5%	2,0%
Culturele en maatschap. Vorm. (NLQF 6)	470	0,6%	0,5%
Pedagogisch werker (NLQF 4)	2.280	3,1%	2,2%
Sociaal cultureel werk (NLQF 4)	140	0,2%	0,1%
Sociaal dienstverlener (NLQF 4)	190	0,3%	0,2%
Med. maatschap. zorg (NLQF 4)	2.940	4,0%	4,5%
Med. maatschap. zorg (NLQF 3)	820	1,1%	1,3%
Pedagogisch werker (NLQF 3)	1.250	1,7%	1,2%
Overige kwalificaties	31.400	43,1%	43,3%
<i>Totaal VVS-personeel**</i>	<i>41.380</i>	<i>56,9%</i>	<i>56,7%</i>
<b>Totaal zorg en WJK</b>	<b>72.780</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

\* Raming op basis regionale werkgelegenheidsstructuur naar branche en de landelijke matrix werkgelegenheid naar branche en kwalificatie

\*\* Zonder 'Overige kwalificaties'

Bron: Onderzoekprogramma AZW, bewerking Etil

#### *Verdeling inzet personeel naar directe en indirecte werkzaamheden*

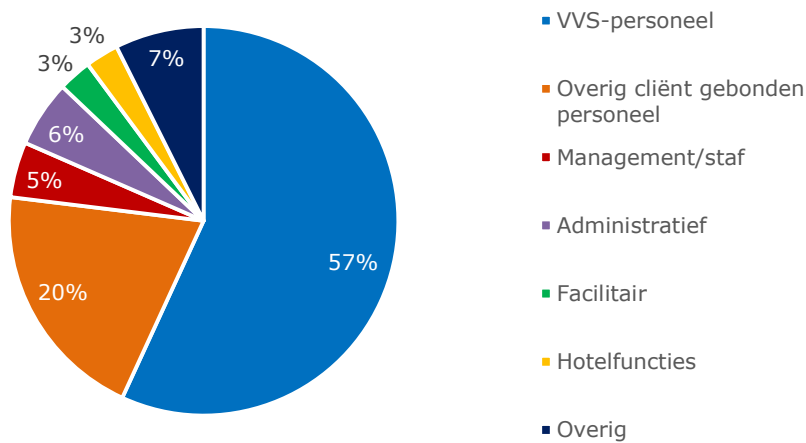
Inzicht in de samenstelling en omvang van het niet-VVS-personeel wordt steeds belangrijker, aangezien het de verwachting is dat dit aandeel (m.u.v. overig cliënt gebonden personeel) de komende jaren verder afneemt als gevolg van de bezuinigingen. Per saldo is dus de verwachting dat het aandeel van het VVS-personeel zal stijgen.

In voorgaande paragraaf was reeds te zien dat bijna 57% van de werkzame personen behoort tot het VVS-personeel; zij hebben direct contact met patiënten en/of cliënten. De resterende groep van 43% heeft een niet-VVS-functie. Voorbeelden van de werkzaamheden die door deze groep worden uitgevoerd zijn artsen, patiëntenadministratie, directiewerkzaamheden, schoonmaak en dossierbeheer. Deze niet-VVS-werkzaamheden zijn verdeeld in een aantal groepen om de omvang hiervan inzichtelijk te kunnen maken. Omdat goede regionale gegevens over de verdeling van de

<sup>3</sup> In het OAZW wordt voor de kwalificatieniveaus aangesloten bij de NLQF indeling. NLQF is een overzicht van alle mogelijke kwalificaties die in Nederland te behalen zijn. Het is gekoppeld aan het Europese EQF, zodat alle opleidingen in Europa met elkaar vergelijkbaar zijn. Opleidingen op hbo-niveau zijn NLQF-niveau 6. NLQF is simpelweg een nieuw ordeningssysteem dat aansluit bij de EQF, in tegenstelling tot het oude ordeningssysteem vanuit 'Gekwalificeerd voor de toekomst (1996)', waarin hbo'ers niveau 5 waren. Voor de overige kwalificatieniveaus komt de NLQF-indeling overeen met de indeling in 'oude' niveaus. In dit rapport gebruiken we de NLQF-indeling.

groepen binnen het niet-VVS-personeel ontbreken, is hiervoor gebruik gemaakt van landelijke kengetallen. Deze zijn te zien in figuur 2.1.

**Figuur 2.1**  
**Verdeling werkgelegenheid zorg en WJK naar directe en indirecte werkzaamheden, regio Haaglanden, 2014**

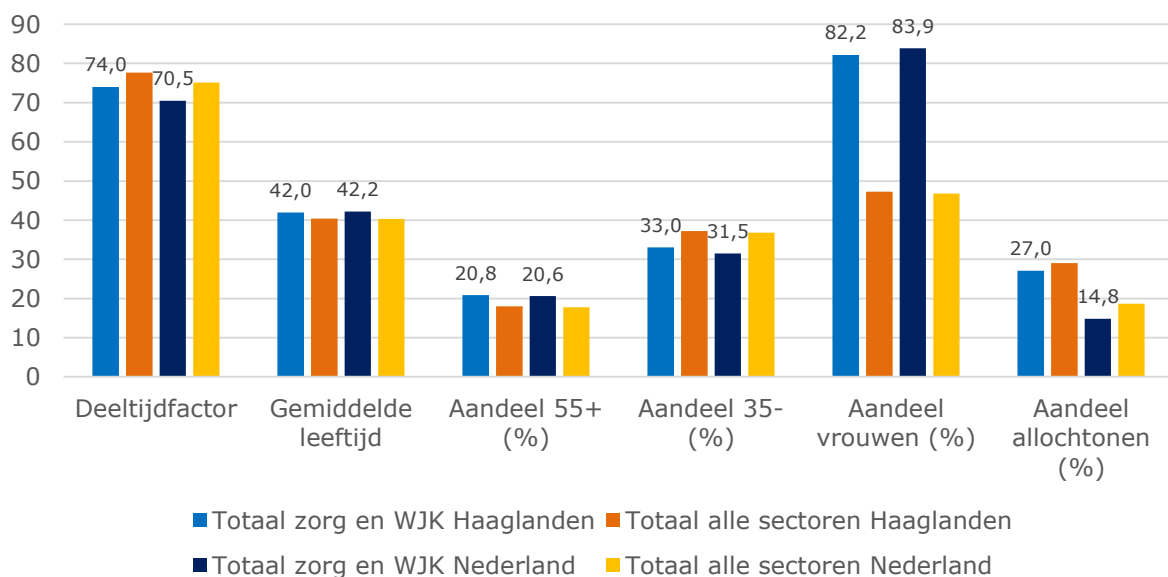


Bron: Onderzoekprogramma AZW, bewerking Etil

*Werkgelegenheid naar kenmerken*

Kijken we naar de kenmerken (deeltijdfactor, leeftijd, geslacht en etniciteit) van de regionale werkgelegenheid, dan speelt de regionale samenstelling naar branches een belangrijke rol. De kenmerken verschillen namelijk per branche. Zo is bijvoorbeeld op basis van landelijke gegevens bekend dat er in de kinderopvang relatief veel vrouwen werken (96%), terwijl de gemiddelde leeftijd relatief hoog is in de WMD (42,9). In figuur 2.2 zijn de kenmerken van de werkgelegenheid van Haaglanden en Nederland weergegeven voor de sector zorg en WJK en voor de totale economie.

**Figuur 2.2**  
**Werkgelegenheid zorg en WJK en totale economie naar kenmerken, Haaglanden en Nederland, 2014\***



\* Voor de kenmerken van werknemers is gebruik gemaakt van regionale gegevens over 2011. Deze hebben we vervolgens doorgetrokken naar het jaar 2014 met behulp van de landelijke gerealiseerde trends.

Bron: Onderzoekprogramma AZW, CBS, bewerking Etil

### **Toenemend aantal zzp'ers in zorg en WJK**

Door de veranderingen in het zorgstelsel, arbeidswetgeving en bezuinigingen is de zorg- en welzijnssector volop in beweging. Zo maakte het CBS in maart van dit jaar bekend dat in 2013 het aantal banen van werknemers in de zorg voor het eerst sinds lange tijd was afgenomen. De daling was in bijna alle sectoren van de zorg zichtbaar. Een opvallende trend daarbij was dat het aantal zelfstandigen in de zorg juist toeneemt.

De daling van het aantal werknemers wordt dus deels opgevangen door een al jaren groeiend aantal zelfstandigen in de zorg. Vooral in de ouderenzorg, waar traditioneel weinig zelfstandigen werken, heeft de laatste jaren een flinke groei plaatsgevonden. Het aantal zelfstandigen is er in vijf jaar tijd bijna verdubbeld tot circa 11.000. Een kwart van de toename bij zorgzelfstandigen vond plaats bij de paramedische praktijken zoals ergotherapeuten, diëtisten, mondhygiënisten, fysiotherapeuten en verloskundigen.

Naast de traditionele zorgaanbieders, is er dus een toenemend aantal zzp'ers die hun diensten aanbieden op 'de markt' van zorg en welzijn. In de regio Haaglanden is het aandeel zelfstandigen in de sector zorg en WJK 5,1% (3.700 personen) in 2012, ten opzichte van 5% in Nederland.

### ***Kenmerken samengevat***

- In Haaglanden ligt de deeltijdfactor in de sector zorg en WJK op 74,0. Dit wil zeggen dat gemiddeld een persoon 74% van een FTE vervult; voor het invullen van 1 FTE zijn dan gemiddeld 1,35 personen nodig;
- Gemiddeld zijn de werknemers in de zorg en WJK in de regio Haaglanden 42 jaar oud. De gemiddelde leeftijd ligt daarmee iets hoger dan in de overige sectoren. In de zorg en WJK zijn in vergelijking met andere sectoren in Haaglanden meer personen werkzaam van 55 jaar of ouder en minder personen van 35 jaar of jonger.
- Van alle werkzame personen in de branches van zorg en WJK in Haaglanden is 82,2% vrouw; en
- Van alle werkzame personen in de branches van zorg en WJK in Haaglanden is 27% allochtoon.

### ***Uitstroom uit de sector zorg en WJK***

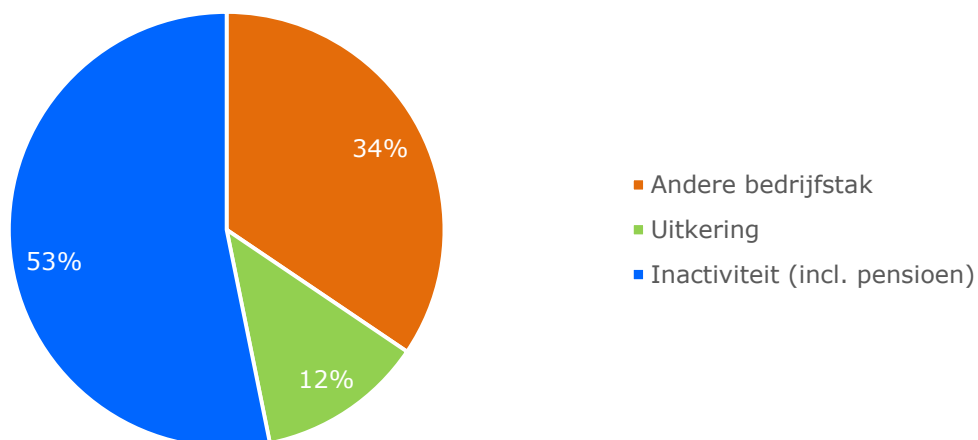
Als gevolg van uitstroom van werknemers in de zorg en WJK ontstaat vraag naar personeel. Dit personeel moet vervangen worden door ander personeel (mits er geen werkgelegenheidskrimp is), vandaar de term vervangingsvraag. De uitstroom van werkzame personen is verdeeld in drie categorieën waarnaar zij kunnen uitstromen: (1) naar een andere bedrijfstak, (2) naar een uitkering en (3) naar inactiviteit. In dit laatste geval trekken mensen zich tijdelijk of definitief terug van de arbeidsmarkt. Denk hierbij bijvoorbeeld aan ouders die een paar jaar voor de kinderen willen zorgen, respectievelijk werkzame personen die met pensioen gaan.

In 2014 zijn in de zorg en WJK in Haaglanden 6.040 personen uitgestroomd. Hiervan zijn 2.740 personen uitgestroomd uit de VVS-kwalificaties. Hiervan is 34% gaan werken in een andere bedrijfstak, 12% kreeg een uitkering en 53% werd inactief (figuur 2.3).



**Figuur 2.3**

**Uitstroom van personeel met VVS-kwalificatie uit sector zorg en WJK als aandeel van werkgelegenheid, Haaglanden, 2014\***



\*Raming op basis van landelijke gegevens gemiddelde uitstroom 2005-2010 naar VVS-kwalificatie. Wegens afronding kan de optelsom afwijken van 100%.

Bron: Onderzoekprogramma AZW, CBS, bewerking Etil

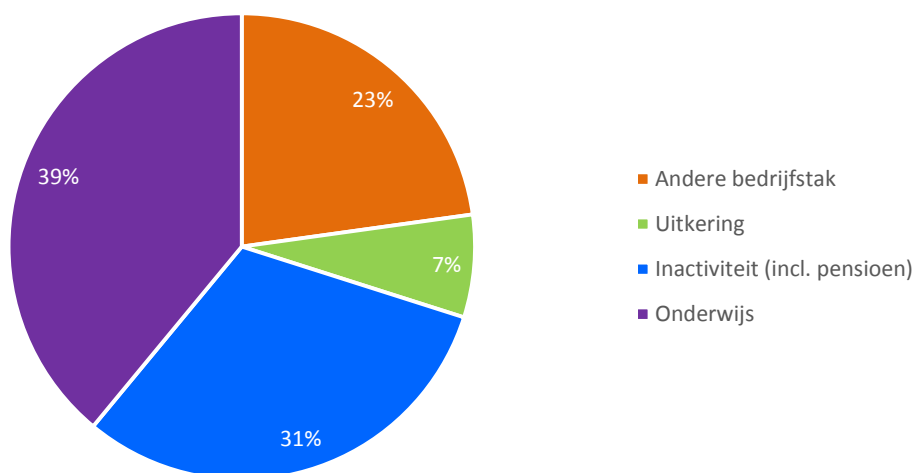
### ***Instroom in de sector zorg en WJK***

De vervangingsvraag en eventuele werkgelegenheidsgroei wordt ingevuld door personen met de juiste kwalificaties. Dit kunnen zowel personen zijn uit een andere bedrijfstak, uitkering of inactiviteit, als nieuwe instroom op de arbeidsmarkt vanuit onderwijs.

In 2014 bedroeg de instroom 4.300 personen met een VVS-kwalificatie in de sector zorg en WJK. Hiervan stroomde 23% in vanuit andere bedrijfstakken, 7% vanuit een uitkering, 31% vanuit inactiviteit en 39% vanuit onderwijs. In figuur 2.4 is dit weergegeven.

**Figuur 2.4**

**Instroom in sector zorg en WJK als aandeel van werkgelegenheid naar VVS-kwalificatie, Haaglanden, 2014**



\*Raming op basis van landelijke gegevens gemiddelde instroom 2005-2010 naar VVS-kwalificatie. Voor instroom uit onderwijs raming op basis regionale prognose arbeidspotentieel 2015.

Bron: Onderzoekprogramma AZW, CBS, bewerking Etil

### **Participatiewet en zorg en welzijn**

In het Sociaal Akkoord is afgesproken om uiteindelijk 100.000 mensen met een arbeidsbeperking - in het bijzonder Wajongers - in de marktsector aan het werk te helpen en 25.000 bij de overheid. Deze garantiebanen zijn ook verdeeld over de verschillende sectoren en arbeidsmarktregio's. Tussen 2014 en 2016 betekent dit dat er landelijk in de sector zorg en welzijn in totaal 2.800 extra banen moeten komen voor deze doelgroepen.

Met de invoering van de Participatiewet zijn de 35 arbeidsmarktregio's verantwoordelijk geworden voor de bemiddeling tussen werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt en werkgevers. In de 35 arbeidsmarktregio's zijn daarom regionale werkbedrijven gevormd om afspraken te maken over de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de banenafpraak uit het Sociaal Akkoord. De regionale Werkbedrijven zijn bestuurlijke samenwerkingsverbanden van werkgevers, werknemers, uitvoerders en gemeenten. Zij maken samen een plan van aanpak of marktbeperkingsplan voor de bemiddeling van arbeidsbeperkten naar een baan bij reguliere werkgevers. Gezien de opgave is het van belang dat zorg- en welzijnsorganisaties ook aansluiting zoeken bij het marktbeperkingsplan in hun eigen regio.

### *Instream vanuit onderwijs*

De instroom *vanuit* onderwijs (gediplomeerden die aan het werk gaan in de sector zorg en WJK) uit figuur 2.4 kan nog iets meer in detail worden bekeken. Als de instroom in het onderwijs (per kwalificatie) bekend is, kan door middel van het studierendement berekend worden hoeveel leerlingen het diploma in een bepaalde kwalificatie behalen. Bij het studierendement wordt gekeken hoeveel studenten die in een opleiding instromen, daar ook daadwerkelijk het diploma behalen. Van deze gediplomeerden kan dan weer berekend worden hoeveel personen ook daadwerkelijk instromen in de VVS-kwalificaties in de sector zorg en WJK. Dit wordt gedaan aan de hand van het zogenaamde sectorrendement: het aantal gediplomeerden dat in een van de kwalificaties van de sector zorg en WJK gaat werken, ten opzichte van het totaal aantal gediplomeerden in die kwalificatie in een bepaald jaar. Aan de hand van deze factoren wordt dus een vrij goed beeld verkregen van de (te verwachten) instroom vanuit het onderwijs.

### *Onderwijs: instroom in onderwijs neemt als gevolg van bezuinigen in de sector af*

In tabel 2.3 is de instroom in het onderwijs in Haaglanden weergegeven. Deze instroom is de laatste jaren afgenomen. In 2010 stroomden er nog 4.750 leerlingen in een van de kwalificaties van de sector zorg en WJK in, in 2014 waren dat er nog 4.200. Deze afname is ook landelijk te zien. De afname wordt veroorzaakt door de verslechterde arbeidsmarktperspectieven in de zorg en WJK; in 2009 en 2010 startten door de toenmalige crisis nog veel mensen met opleidingen in de zorg en WJK, omdat deze sector goede perspectieven bood. Inmiddels hebben er veel veranderingen plaatsgevonden in de sector, waardoor de perspectieven verslechterd zijn.

In 2014 vindt de hoogste instroom plaats bij de *helpende zorg en WJK (NLQF 2)*. De instroom bedraagt 1.140 personen. Daarnaast is er ook nog een grote instroom in de kwalificaties *verzorgende (NLQF 3)*, *verpleegkundige (NLQF 4)* en *sociaalagogisch werk (NLQF 3)*.

**Tabel 2.3****De instroom in opleidingen naar VVS-kwalificaties, Haaglanden, 2010-2014\*\***

Kwalificaties	2010	2011	2012	2013	2014
Verpleegkundige (NLQF 6)	210	210	240	190	180
Verpleegkundige (NLQF 4)	340	360	450	480	470
Verzorgende (NLQF 3)	540	530	760	580	560
Helpende zorg en WJK (NLQF 2)	1.150	820	1.270	1.170	1.140
Zorghulp (NLQF 1)	160	130	210	190	180
Sociaal pedagogisch hulpverlener (NLQF 6)	360	320	380	350	340
Maatschappelijk werk en dienstv. (NLQF 6)	360	340	290	250	240
Pedagogiek (NLQF 6)	120	130	110	110	110
Culturele en maatschappelijke vorming (NLQF 6)	100	60	50	40	40
Sociaal agogisch werk (NLQF 4)	300	350	290	280	270
Sociaal cultureel werk (NLQF 4)	270	150	130	100	100
Sociaal maatschappelijk dienstv. (NLQF 4)	140	200	150	150	140
Sociaal agogisch werk (NLQF 3)	700	670	580	440	430

\* Vanwege lage aantallen clustering van agogische kwalificaties op niveau 3 en 4

\*\* Gegevens 2013 en 2014 op basis van een raming van landelijke gegevens CBS en Vereniging Hoge Scholen, Referentieraming van OC&W en regionale gegevens DUO

Bron: Onderzoekprogramma AZW, bewerking Etil

*Onderwijs: van instroom in onderwijs naar een baan in de sector*

Zoals hierboven al gezegd, behalen niet alle ingestroomde leerlingen het diploma in de gestarte opleiding. Het aantal behaalde diploma's wordt berekend met het studierendement. Van deze gediplomeerden wordt dan weer een deel werkzaam in de zorg en WJK (sectorrendement). In tabel 2.4 zijn de studie- en sectorrendementen per kwalificatie weergegeven voor de regio Haaglanden en voor Nederland. Opvallend is het relatief hoge studierendement voor de kwalificatie *sociaal cultureel werk (NLQF 4)*, vergeleken met het landelijk gemiddelde. Daarentegen valt met name het lagere studierendement op voor de kwalificatie *maatschappelijk werk en dienstverlener (NLQF 6)*.

**Tabel 2.4****Studierendement en sectorrendement van de VVS-opleidingen in Haaglanden en Nederland, 2012 en 2011\***

Kwalificatie	Studierendement		Sectorrendement	
	Haaglanden	Nederland	Haaglanden	Nederland
Verpleegkundige (NLQF 6)	51,4	55,3	86,8	90,4
Verpleegkundige (NLQF 4)	59,0	56,8	91,9	90,7
Verzorgende (NLQF 3)	46,9	51,8	94,5	93,2
Helpende zorg en WJK (NLQF 2)	74,0	67,3	46,7	53,4
Zorghulp (NLQF 1)	80,2	75,3	23,2	41,1
Sociaal pedagogisch hulpverlener (NLQF 6)	46,1	52,8	76,4	77,1
Maatschappelijk werk en dienstv. (NLQF 6)	42,2	50,3	53,8	59,2
Pedagogiek (NLQF 6)	58,0	55,5	71,1	66,8
Culturele en maatschappelijke vorming (NLQF 6)	32,2	36,9	52,4	41,9
Sociaal agogisch werk (NLQF 4)	64,2	67,8	75,8	69,1
Sociaal cultureel werk (NLQF 4)	64,8	48,0	28,6	28,1
Sociaal maatschappelijk dienstv. (NLQF 4)	55,6	52,1	22,6	21,6
Sociaal agogisch werk (NLQF 3)	51,7	56,0	81,5	72,3

\* Studierendement is 2012 en sectorrendement is 2011

\*\* Vanwege lage aantallen clustering van agogische kwalificaties op niveau 3 en 4

Bron: Onderzoeksprogramma AZW, bewerking Etil

### **Stageplek in zorg- en welzijnsopleidingen is lastig te vinden**

Iedereen die een opleiding volgt, moet ook stage lopen. Voor studenten in veel zorgopleidingen is het in Nederland moeilijk een stageplaats te vinden (SBB Barometer, juni 2015). Er zijn vooral minder stageplaatsen voor eerstejaars studenten. Deze studenten vragen meer begeleidingscapaciteit van leerbedrijven dan ouderejaars, terwijl het beschikbare personeel als gevolg van bezuinigingen terugloopt.

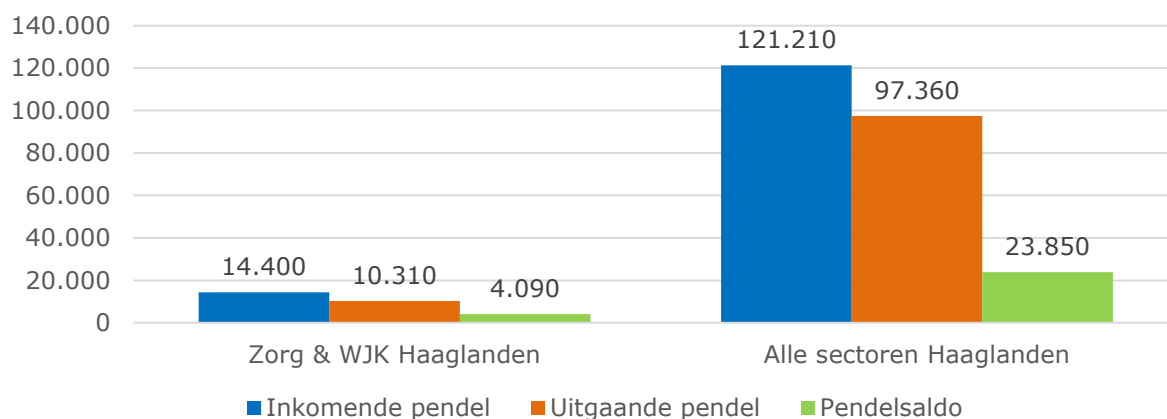
Voor verpleegkundigen op niveau 4 is het aantal studenten de afgelopen jaren bovendien sneller gegroeid dan het aanbod van stageplaatsen. De welzijnsopleidingen hebben te maken met een verder dalend aantal studenten. De kans op het vinden van een geschikte stageplaats is hierdoor echter weinig verbeterd. Vooral de kans op stage voor studenten sociaal-maatschappelijke dienstverlening en pedagogisch medewerker jeugdzorg is matig. Uitzondering is de opleiding pedagogisch medewerker kinderopvang niveau 3. Ook op hbo-niveau is er sprake van tekorten aan stages in de sector zorg en WJK.

Stages zijn voor een goede doorstroming vanuit het onderwijs naar de arbeidsmarkt erg belangrijk. Door de huidige transities in zorg en WJK moeten medewerkers in de toekomst anders gaan werken waardoor het belang van een goede stage extra wordt versterkt. Het tekort aan stageplaatsen vormt om die reden een belangrijk onderdeel in de regionale sectorplannen.

### ***Pendel***

De regionale arbeidsmarkt is geen gesloten systeem. Veel werknemers pendelen dagelijks naar een andere regio dan die waar ze wonen. Dit komt onder andere door verschillen in de concentratiedichtheid van banen, regionale woningmarkten en woonvoorkeuren. De afgelopen jaren is het woon-werkverkeer toegenomen door de problemen op de woningmarkt en een toename van het aantal tweeverdieners, waardoor verhuizen naar de werkgemeente niet altijd mogelijk is.

Bij pendel wordt normaliter onderscheid gemaakt tussen binnenlandse en buitenlandse pendel. Bij deze laatste gaat het om grensoverschrijdend woon-werkverkeer, bij de eerste om woon-werkverkeer tussen verschillende regio's. Pendel is een belangrijke factor op de arbeidsmarkt in een regio. Deze kan namelijk een toe- of afname in het aanbod veroorzaken. Een toename van het aanbod uit andere regio's kan gunstig zijn als er veel banen zijn, maar is ongunstig voor de beroepsbevolking in het geval het aantal banen beperkt is; er is dan meer concurrentie op de arbeidsmarkt. Een afname van het aanbod uit andere regio's kan daarentegen zorgen voor minder druk op de arbeidsmarkt in de regio. Maar het kan ook zijn dat banen niet opgevuld worden omdat mensen liever in een andere regio gaan werken. Om het effect van pendel te kunnen weten, is het belangrijk om te kijken hoe groot deze pendel eigenlijk is. Figuur 2.5 toont de binnenlandse pendelstromen voor Haaglanden.

**Figuur 2.5****Binnenlandse pendel van werknemers in de sector zorg en WJK en alle sectoren, 2012**

Bron: CBS, bewerking Etil

Haaglanden heeft te maken met een positief binnenlands pendelsaldo van werkzame personen in zorg en WJK. De inkomende pendel (14.400 werknemers) is groter dan de uitgaande pendel (10.310 werknemers). Voor de totale economie is het pendelsaldo ook positief, maar het verschil tussen de inkomende en uitgaande pendel is nog groter, namelijk 23.850 werknemers. Per saldo werken er dus in Haaglanden meer personen die wonen in een andere regio, dan dat er vanuit Haaglanden in een andere regio werken.

Tabel 2.5 toont de belangrijkste pendelbewegingen van en naar Haaglanden voor de sector zorg en WJK. Uit deze tabel blijkt dat de populairste bestemmingen om vanuit Haaglanden in de sector zorg en WJK te gaan werken, de regio's Rijnmond en Rijnstreek zijn. Werknemers die naar Haaglanden pendelen om te werken komen vaak uit dezelfde regio's.

**Tabel 2.5****Top-3 inkomende en uitgaande pendelstromen in zorg en WJK Haaglanden, 2012**

Inkomende pendel		Uitgaande pendel	
<i>Regio van herkomst</i>		<i>Regio van bestemming</i>	
Rijnmond	5.310	Rijnmond	4.530
Rijnstreek	4.640	Rijnstreek	3.210
Amstelland, Kennemerland en Meerlanden	890	Amsterdam	650

Bron: CBS, bewerking Etil

*Buitenlandse pendel*

Er zijn alleen gegevens beschikbaar over de inkomende buitenlandse pendel van werknemers. In totaal komen 13.430 mensen die in het buitenland wonen naar Haaglanden om te werken. Daarvan hebben 130 mensen een baan in de sector zorg en WJK (tabel 2.6). Van het totale aantal inwoners uit het buitenland dat in Nederland in de sector zorg en WJK werkt, is een relatief klein deel werkzaam in Haaglanden, namelijk 1,2%. In alle sectoren is dit aandeel 6,8%.

**Tabel 2.6 Inkomende buitenlandse pendel van werknemers, 2012**

	Zorg en WJK	Alle sectoren
Nederland	10.760	198.260
Haaglanden	130	13.430

Bron: CBS, bewerking Etil

### 3. TOEKOMST ARBEIDSMARKT ZORG EN WJK

**De sector zorg en WJK is zeer sterk in beweging. Het door het kabinet Rutte II ingezette beleid om de zorg (care) anders te organiseren en het groeitempo van de uitgaven af te remmen, heeft de inrichting van de sector veranderd. Deze verandering ging en gaat gepaard met grote transities, waarbij vooral gemeenten en verzekeraars een andere en belangrijker rol hebben gekregen. In dit hoofdstuk geven we een doorkijk van de verwachte arbeidsmarktgevolgen van de transities voor de sector zorg en WJK in de regio Haaglanden.**

#### ***Interpretatie prognoses en onzekerheden***

Voor strategisch arbeidsmarktbeleid is het van belang om zicht te hebben op toekomstige arbeidsmarktontwikkelingen. Door het grote aantal veranderingen in de sector zijn de gevolgen voor de omvang en samenstelling van de toekomstige werkgelegenheid echter lastig aan te geven. Daarbij komt dat het toekomstige gedrag van werkgevers, werknemers en overige stakeholders eveneens met onzekerheden omgeven is. In de prognoses die in dit hoofdstuk worden gepresenteerd, zijn voor deze onzekerheden aannames gemaakt<sup>4</sup>. Uiteraard moet daarmee rekening gehouden worden bij de interpretatie van de regionale prognoses.

Het *doel* van de prognoses is niet om toekomstige tekorten of overschotten aan personeel exact te voorspellen, maar om een eerste inzicht te geven in de toekomstige arbeidsmarktsituatie in de sector zorg en WJK. Op basis van deze inzichten kunnen de diverse actoren het arbeidsmarktbeleid verder vormgeven, zodat vraag en aanbod van personeel beter op elkaar aansluiten.

Bij de beschrijving van de prognoseresultaten wordt achtereenvolgens ingegaan op de werkgelegenheidsontwikkeling (groeit of krimpt de werkgelegenheid?), de vervangingsvraag (hoeveel medewerkers die uit het arbeidsproces gaan, moeten worden vervangen?), het (toekomstige) aanbod van VVS-personeel en de confrontatie tussen vraag en aanbod.

#### ***Werkgelegenheidsontwikkeling naar branche***

Gezien de onzekerheden omtrent de vraag naar personeel zijn er in OAZW twee vraagscenario's ontwikkeld:

- *Veel vraag naar personeel-scenario (o.b.v. beschikbare middelen)*: de omvang van de werkgelegenheid in zorg en WJK daalt in 2015 en begint daarna weer licht te stijgen;
- *Minder vraag naar personeel-scenario (o.b.v. beschikbare middelen en frictiekosten)*: de omvang van de werkgelegenheid in de sector zorg en WJK daalt gedurende de periode 2015-2017 en begint daarna weer te stijgen.

In dit hoofdstuk staat het 'minder vraag naar personeel-scenario' centraal<sup>5</sup>. Tabel 3.1 laat de verwachte werkgelegenheidsontwikkeling voor de regio Haaglanden zien in de branches van zorg en WJK.

---

<sup>4</sup> Bij het opstellen van de regionale prognoses is aangesloten bij de landelijke prognose uit OAZW. Etil en RegioPlus hebben de landelijke prognose vervolgens doorvertaald naar regio met behulp van de door OAZW beschikbaar gestelde tool. In bijlage 3 is een beschrijving van het model en de uitgangspunten opgenomen.

<sup>5</sup> Het 'minder vraag' scenario is een theoretische doorrekening van wat op basis van gereserveerde middelen wordt verwacht en houdt ook rekening met overige mogelijke effecten als gevolg van de transities. In bijlage 2 zijn de regionale uitkomsten voor het 'veel vraag naar personeel scenario' en de verschillen tussen beide scenario's weergegeven.

**Tabel 3.1**  
**Werkgelegenheidsontwikkeling naar branche, totaal aantal werknemers, Haaglanden, 2014-2019**

Branches	2014 absoluut	2015 %-ontw	2016 %-ontw	2017 %-ontw	2018 %-ontw	2019 %-ontw	2015-2019 % ontw
Zorg	59.990	-1,8%	-0,2%	-0,3%	0,4%	0,4%	-1,5%
Ziekenhuizen	11.940	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,2%	0,2%
GGZ	8.880	0,2%	-0,1%	0,1%	0,1%	0,8%	1,1%
VVT	22.020	-4,0%	-0,7%	-0,5%	0,7%	0,3%	-4,2%
Gehandicaptenzorg	7.040	-2,7%	0,3%	-1,5%	1,0%	1,1%	-1,8%
Overige zorg	10.090	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
WJK	12.800	-6,1%	-3,1%	-0,8%	1,3%	0,8%	-7,9%
WMD	4.560	-8,0%	-3,9%	-1,9%	-1,1%	-0,9%	-15,1%
Jeugdzorg	1.920	-5,0%	-4,9%	-4,8%	0,1%	0,1%	-13,8%
Kinderopvang	6.320	-5,1%	-2,0%	1,1%	3,2%	2,1%	-0,9%
<b>Zorg en WJK</b>	<b>72.780</b>	<b>-2,5%</b>	<b>-0,7%</b>	<b>-0,4%</b>	<b>0,5%</b>	<b>0,4%</b>	<b>-2,7%</b>

Bron: Onderzoeksprogramma AZW, RegioPlus, bewerking Etil

In 2014 daalde de werkgelegenheid in de sector zorg en WJK in de regio Haaglanden met 2.540 personen. Branches hebben voor 2014 blijkbaar al geanticipeerd op de komende veranderingen, waardoor een deel van de doelstelling al is behaald. Gedurende de periode 2015-2019 neemt de werkgelegenheid af met 1.930 personen (-2,7%). Er is een behoorlijk verschil tussen de zorgbranches en de WJK-branches. In de zorgbranches is in de regio Haaglanden sprake van een afname van 1,5%, terwijl de afname in de WJK-branches met 7,9% een stuk sterker is. Het is de verwachting dat vanaf 2018 in de sector zorg en WJK weer sprake is van werkgelegenheidsgroei (0,5% per jaar).

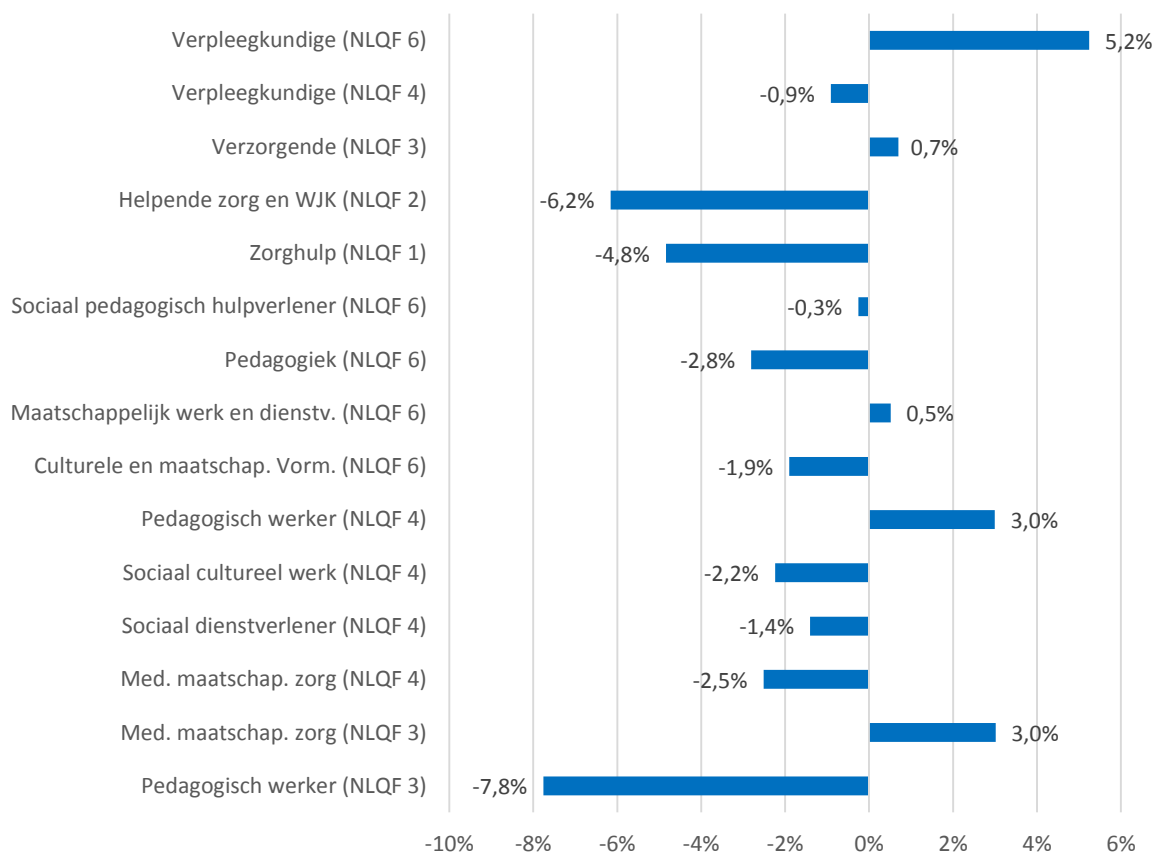
### **Werkgelegenheidsontwikkeling naar VVS-kwalificatie: wisselend beeld**

Bij de werkgelegenheidsontwikkeling naar kwalificaties is naast de verwachte ontwikkelingen op brancheniveau rekening gehouden met verschuivingen in de toekomstige samenstelling van het personeel. Harde gegevens over deze trends ontbreken, zodat hiervoor is aangesloten bij inzichten van experts uit de branches. De belangrijkste ontwikkelingen zijn:

1. *Afname aandeel niet-VVS-personeel*: het is de verwachting dat bij de bezuinigingen in zorg en WJK primaire processen worden ontzien. De werkgelegenheidsontwikkeling voor VVS-personeel is daarmee relatief positiever dan de werkgelegenheidsontwikkeling voor het overige personeel. Uitzonderingen op deze trend zijn de branches gehandicaptenzorg en ziekenhuizen.
2. *Vraag naar hogere kwalificatieniveaus neemt toe*: de algemene trend is dat de *extramuralisering* en *ambulantisering* een vraag naar hogere kwalificatieniveaus tot gevolg heeft. De intramurale patiënten vergen een complexere zorgverlening, terwijl voor de extramurale patiënten een generalistisch hoog opleidingsniveau nodig is. Ook veranderingen in extern en intern kwaliteitsdenken spelen hierbij een belangrijke rol.
3. *Afname van het aandeel met lagere kwalificatieniveaus (vooral op niveau 1 en niveau 2)*: door bezuinigingen en de visie dat cliënten meer zelf moeten gaan organiseren in hun sociale netwerk, verdwijnt een deel van de laagcomplexere zorg. Deze verschuift naar mantelzorgers en vrijwilligers en naar de particuliere markt.

Figuur 3.1 toont de verwachte werkgelegenheidsontwikkeling naar VVS-personeel per kwalificatie.

**Figuur 3.1**  
**Werkgelegenheidsontwikkeling naar VVS-kwalificaties, Haaglanden, gem. jaarlijks in % van totaal, 2015-2019**



Bron: Onderzoeksprogramma AZW, RegioPlus, bewerking Etil

Gedurende de periode 2015-2019 groeit de vraag naar verpleegkundigen op niveau 6 jaarlijks met gemiddeld 210 personen (gem. jaarlijks 5,2% van totaal), terwijl het aantal verpleegkundigen op niveau 4 jaarlijks afneemt met 80 personen (gem. jaarlijks -0,9% van totaal). De vraag naar verzorgenden neemt toe met gemiddeld 70 personen per jaar (gem. jaarlijks 0,7% van totaal). De vraag naar helpende zorg en WJK (niveau 2) en zorghulpen (niveau 1) neemt met gemiddeld 80 respectievelijk 60 personen per jaar relatief sterk af.

Voor de agogische kwalificaties laten niveau 4 en niveau 6 tezamen een stabilisatie van de groei zien<sup>6</sup>. De relatief sterkste daling in de werkgelegenheid lijkt te ontstaan bij de pedagogisch werkers niveau 3 met een jaarlijkse afname van gemiddeld 75 personen (7,8% van totaal).

<sup>6</sup> Qua omvang zijn de kwalificaties maatschappelijk werk en dienstverlening (niveau 6) en pedagogisch werker (niveau 4) relatief grote kwalificaties binnen de agogische kwalificaties op niveau 4 en niveau 6.



Net als bij de werkgelegenheidsontwikkeling naar branche is in het jaar 2015 voor het merendeel van de kwalificaties sprake van een relatief sterke afname van de werkgelegenheid. Uitzondering hierop vormt verpleegkundige (niveau 6). Gedurende de periode 2016-2019 wordt de jaarlijkse afname van de werkgelegenheid aanzienlijk lager of slaat om in een toename.

### **Nieuwe zorg en zorgberoepen**

Naast de verschuivingen tussen kwalificaties besteden branches steeds meer aandacht aan gevraagde competenties en vaardigheden van personeel. Als gevolg van branchevervaging en de komst van nieuwe aanbieders bestaat hierover nog veel onduidelijkheid.

De commissie *Kaljouw* (Zorgberoepen 2030) blikt verder vooruit dan deze toekomstverkenning en verwacht dat de gezondheidszorg in de toekomst gericht zal zijn op het bevorderen en herstellen van het zelfstandig functioneren van mensen in hun eigen leefomgeving. De eigen regie en veerkracht van het individu staan hierbij centraal. Deze visie op gezondheid en zorg heeft gevolgen voor de zorgprofessionals. Iedere toekomstige zorgprofessional beschikt - naast vakkennis - over een aantal generalistische bekwaamheden die bijdragen aan het bevorderen en het herstellen van het functioneren van cliënten. Professionals zullen samenwerken in teams die met elkaar beschikken over alle bekwaamheden die nodig zijn. De teams kunnen wisselend van samenstelling zijn, afhankelijk van wat op dat moment nodig is aan zorg.

In reactie op het advies van de commissie *Kaljouw* is professor *Pauline Meurs* (2015) kritisch over de nadruk die *Kaljouw* legt op de inzet van generalisten. Dat is volgens Meurs niet het enige antwoord op de huidige fragmentatie. De kwaliteit van de zorg is juist gebaat bij professionals die zelf kunnen inschatten welke kennis en ervaring nodig zijn in een specifieke situatie. Soms zijn dat meer generalistisch geschoolden en soms zijn dat specialisten.

Ondanks de onzekerheden is het van belang deze ontwikkelingen goed in de gaten te houden. Het is daarbij van belang dat er tussen onderwijsinstellingen en zorg- en welzijnsorganisaties sprake is van een goede samenwerking.

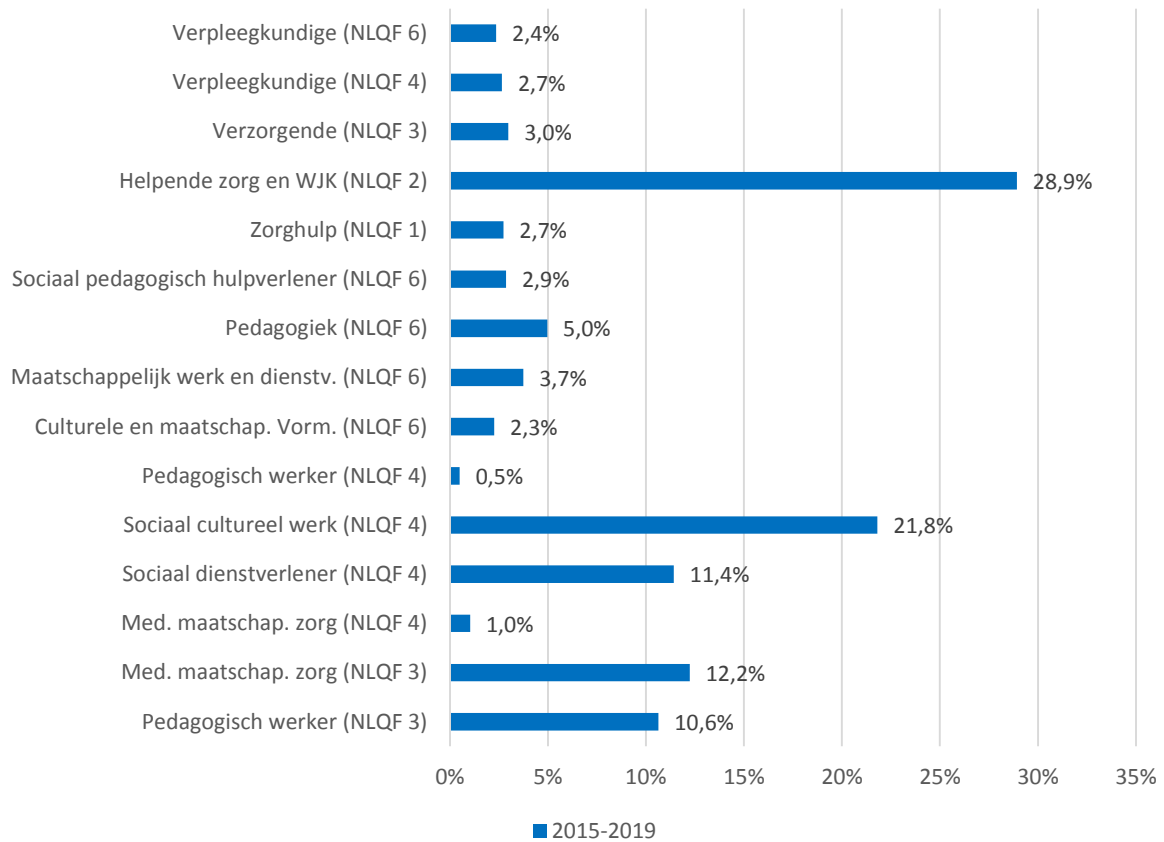
### **Arbeidspotentieel vanuit onderwijs gaat afnemen**

In figuur 3.2 is de (potentiële) instroom van werknemers met een VVS-kwalificatie in de regio Haaglanden weergegeven voor de periode 2015-2019. De verwachting is dat gedurende deze periode jaarlijks ongeveer 1.630 werknemers (4,0% van totaal VVS-personeel) met een VVS-kwalificatie zich vanuit het onderwijs zullen aanbieden op de arbeidsmarkt in Haaglanden. Vooral de zorgopleiding op niveau 2 en de sociaal agogische opleidingen op niveau 3 en 4 hebben ten opzichte van het aantal werknemers in 2014 een relatief hoog arbeidspotentieel vanuit het onderwijs.

In de gehele periode 2015-2019 gaan we uit van een verschil in ontwikkeling. Het totale arbeidspotentieel vanuit het onderwijs is in de jaren 2015-2016 nog op een hoog niveau (en voor niveau 6 ook nog in 2017), en neemt daarna af. Deze daling is het sterkst in de sociaal agogische opleidingen niveau 3 en 4. De oorzaak van deze terugval is een afname van het aantal leerlingen dat aan een zorg- en welzijnsopleiding begint. De verslechterde arbeidsmarktperspectieven in zorg en WJK ten opzichte van enkele jaren geleden zijn een belangrijke verklaring voor deze trend.

**Figuur 3.2**

**Arbeidspotentieel vanuit onderwijs naar VVS-kwalificaties, Haaglanden, gem. jaarlijks in % van totaal, 2015-2019**



Bron: Onderzoeksprogramma AZW, RegioPlus, bewerking Etil

### ***Stromen op de arbeidsmarkt naar VVS-kwalificatie: extra vraag naar personeel***

Naast de extra vraag naar personeel (werkgelegenheidsgroei) en de instroom vanuit het onderwijs zijn er op de arbeidsmarkt ook nog andere personeelsstromen: van en naar andere bedrijfstakken of naar en vanuit een situatie waarin iemand geen betaald werk heeft. In het gehanteerde regionale prognosemodel is voor het inzicht in deze stromen gebruik gemaakt van een stromenmodel. Binnen dit model wordt onderscheid gemaakt naar de volgende categorieën:

#### *Instroom van personeel*

Overige aanbodcategorieën waarvan personeel instroomt op de arbeidsmarkt zorg en WJK zijn:

- Uitkeringen
- Overig inactief
- Vanuit een andere bedrijfstak
- Opscholing

#### *Uitstroom van personeel*

Naast de werkgelegenheidsgroei ontstaat vraag naar personeel als gevolg van uitstroom van werknemers in zorg en WJK: de vervangingsvraag. In het gehanteerde regionale prognosemodel worden deze vier bestemmingen van de uitstroom meegenomen:

- Pensioen
- Overig inactief
- Vertrek naar een andere bedrijfstak
- Opscholing

### **Stromen voor kwalificaties op niveau 1 en 2\***

Op basis van de prognose van OAZW is het niet mogelijk om uitspraken te doen over de stromen van de overige vraag- en aanbodcategorieën voor de niveaus 1 en 2. De reden hiervoor is dat er voor deze niveaus geen gebruik kan worden gemaakt van historische trends. De huidige situatie is namelijk niet te vergelijken met de arbeidsmarktsituatie in het verleden. Dit heeft twee oorzaken:

- 1) De beroepen op niveau 1 en 2 vormden voor velen een makkelijke (nieuwe) entree tot de arbeidsmarkt. In het verleden betekende dit dat er veel aanbod van personen was die vervolgens tijdens het werk een opleiding gingen volgen. Dit potentiële aanbod zal nu elders een baan zoeken.
- 2) Inmiddels zijn er ook organisaties in de huishoudelijk zorg actief die niet tot de zorgsector gerekend worden (bijvoorbeeld schoonmaakbedrijven). Het is daardoor lastig om een goed beeld te krijgen van het totaal aantal werkzame personen op de niveaus 1 en 2.

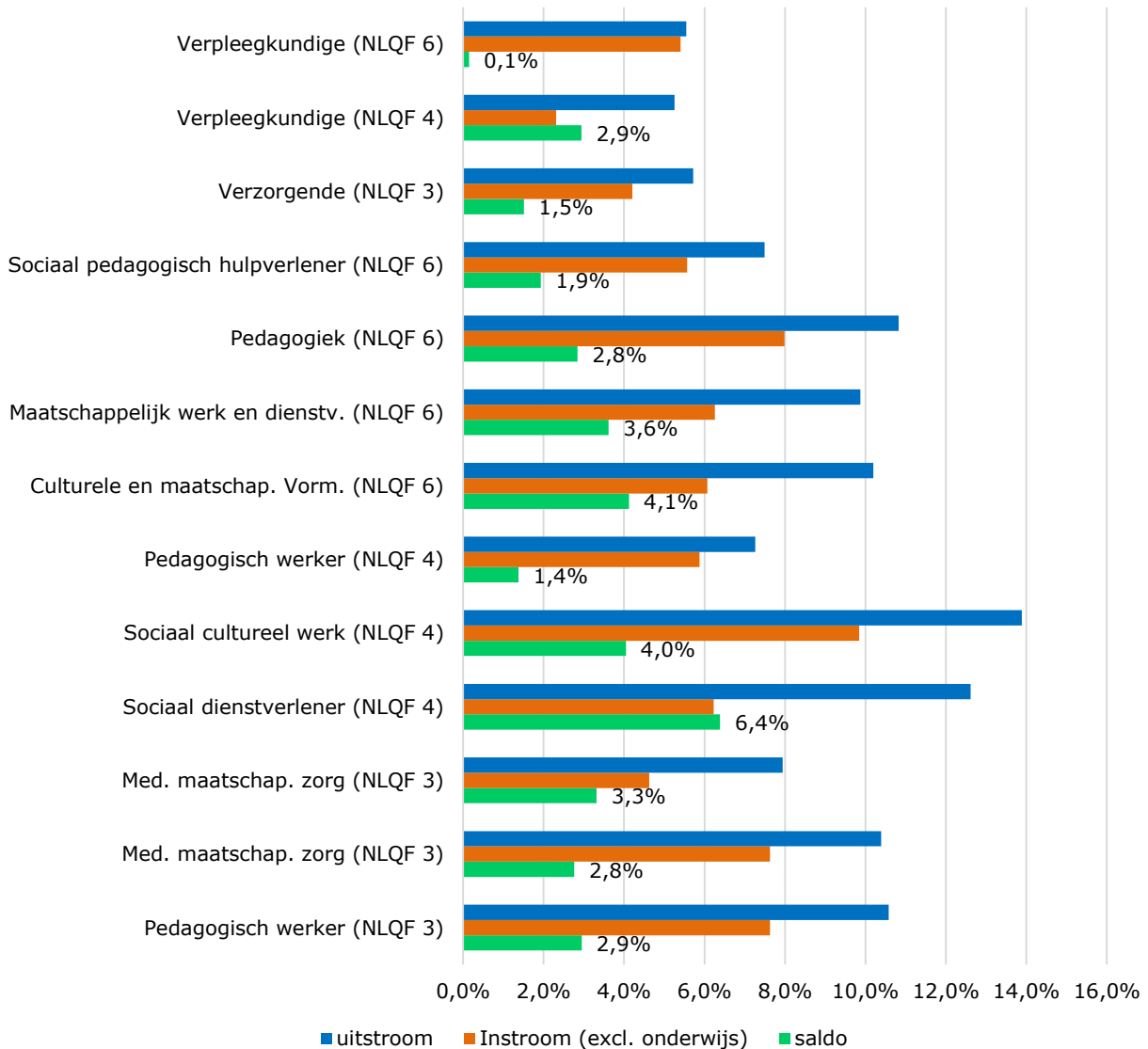
Vanwege de onduidelijkheden aan de vraag- en aanbodzijde presenteren we geen resultaten voor deze niveaus. Het is de verwachting dat de vraag naar niveaus 1 en 2 sterk afneemt en er aanzienlijke overschotten aan personeel ontstaan.

*\*Toelichting op basis van toelichting in het rapport Toekomstverkenning Arbeidsmarkt en verpleegkundig, verzorgend en sociaalagogisch personeel 2015-2019.*

Figuur 3.3 laat de totale omvang van de in- en uitstroom van de overige categorieën naar kwalificaties zien. Daarbij is ook het saldo opgenomen: de uitstroom minus de instroom. Een positief saldo betekent dus een additionele vraag naar personeel.

**Figuur 3.3**

**In- en uitstroom en saldo vraag naar kwalificaties, Haaglanden, gem. jaarlijks in % van totaal, 2015-2019**



Bron: Onderzoeksprogramma AZW, RegioPlus, bewerking Etil

In figuur 3.3 valt op dat de uitstroom voor alle kwalificaties groter is dan de instroom. Het saldo is daardoor positief, wat een extra vervangingsvraag naar personeel betekent. Overige ontwikkelingen zijn:

- De dynamiek en de uiteindelijke saldi in de verpleegkundige en verzorgende beroepen zijn relatief klein ten opzichte van de sociaal agogische beroepen.
- De instroom (excl. onderwijs) van verpleegkundigen 4 (2,3% van totaal) is relatief laag, terwijl de instroom voor de kwalificaties sociaal cultureel werk 4 (9,8% van totaal) en pedagogiek 6 (8,0% van totaal) relatief hoog ligt;
- De uitstroom van sociaal cultureel werk 4 (13,9% van totaal) en sociaal dienstverlener 4 (12,6% van totaal) ligt relatief hoog ten opzichte van de overige kwalificaties;

### **Confrontatie vraag en aanbod naar VVS-kwalificatie**

In de voorgaande paragrafen zijn we achtereenvolgens ingegaan op de prognoses van werkgelegenheid, instroom vanuit het onderwijs en de overige stromen op de arbeidsmarkt. Door deze onderdelen bij elkaar te brengen kan worden bepaald of er tekorten dan wel overschotten aan personeel dreigen te ontstaan. Tabel 3.2 geeft een overzicht van de verwachte arbeidsoverschotten aan werknemers met een VVS-kwalificatie in de regio Haaglanden in de periode 2015-2019. Naarmate de overschotten aan personeel groter worden, wordt de kans om een baan te vinden kleiner. Het omgekeerde – stijgende kansen om een baan te vinden - is het geval bij verwachte tekorten aan personeel.

Voor alle kwalificaties is er in 2015 een aanbodoverschot, met uitzondering van verpleegkundige 6. De overschotten nemen vervolgens gedurende de periode 2016-2019 langzaam af, om voor sommige kwalificaties zelfs te veranderen in een aanbodtekort. Over het algemeen is er naarmate het opleidingsniveau afneemt een groter aanbodoverschot. Daarnaast moet ook rekening gehouden worden met ontwikkelingen (technologie en sociale innovatie) die leiden tot kwalitatieve discrepanties.

**Tabel 3.2**  
**Het arbeidsoverschot naar kwalificaties, Haaglanden, absoluut en gem. jaarlijks in % van totaal, 2015-2019\***

Kwalificaties	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2015-2019 gem. jaarlijks in % totaal
	werk- nemers	arbeidsaanbodoverschot					
Verpleegkundige (NLQF 6)	3.370	-70	-150	-160	-200	-240	-4,1%
Verpleegkundige (NLQF 4)	8.980	140	70	80	70	50	1,0%
Verzorgende (NLQF 3)	10.370	430	260	120	-40	-60	1,4%
Sociaal pedagogisch hulpverlener (NLQF 6)	4.460	240	140	90	-30	0	2,0%
Pedagogiek (NLQF 6)	1.060	100	100	80	30	50	7,4%
Maatschappelijk werk en dienstv. (NLQF 6)	1.820	80	20	-30	-30	-30	0,0%
Culturele en maatschap. Vorm. (NLQF 6)	470	20	10	0	-10	-10	0,5%
Pedagogisch werker (NLQF 4)	2.280	40	-50	-130	-360	-160	-5,1%
Sociaal cultureel werk (NLQF 4)	140	60	50	30	20	20	29,4%
Sociaal dienstverlener (NLQF 4)	190	20	20	20	10	10	9,6%
Med. maatschap. zorg (NLQF 4)	2.940	80	10	30	0	-20	0,7%
Med. maatschap. zorg (NLQF 3)	820	100	100	90	70	70	9,8%
Pedagogisch werker (NLQF 3)	1.250	340	320	210	90	190	22,9%

\* De aanbieder biedt zich gedurende een jaar aan, terwijl de openstaande vacature door de werkgever een jaar lang opengesteld blijft.

Bron: Onderzoeksprogramma AZW, RegioPlus, bewerking Etil

### **Confrontatie vraag en aanbod naar branche**

De mate waarin organisaties in een bepaalde branche te maken krijgen met problemen op de arbeidsmarkt (het werven van het juiste en voldoende personeel) hangt sterk af van het actuele personeelsbestand en de vraag naar bepaalde kwalificaties binnen de branche. Op basis van de resultaten in tabel 3.2 is het mogelijk een indicatie te geven van de arbeidsoverschotten naar branches. In tabel 3.3 is een overzicht opgenomen van de arbeidsoverschotten naar branche in de regio Haaglanden gedurende de periode 2015-

2019<sup>7</sup>. Het betreft hier grove indicaties, waarbij de samenstelling van kwalificaties naar branches het uitgangspunt zijn.

In de ziekenhuizen, GGZ en Jeugdzorg zijn de arbeidsoverschotten gedurende de periode 2015-2019 relatief beperkt; bij de ziekenhuizen gaat dit van een overschot al snel over in een tekort. Gemiddeld over de gehele periode is het arbeidsoverschot relatief groot in de branches kinderopvang en VVT. Een belangrijk aandachtspunt daarbij is wel dat deze overschotten vooral in de jaren 2015 en 2016 relatief groot zijn en in de periode daarna sterk afnemen.

**Tabel 3.3**  
**Het arbeidsoverschot naar branches (VVS-personeel), Haaglanden, absoluut en gem. jaarlijks in % van totaal, 2015-2019\***

Branches	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2015-2019 gem. jaarlijks in % totaal
	werk- nemers	arbeidsaanbodoverschot					
Zorg	59.970	1.590	1.200	940	560	520	1,6%
Ziekenhuizen	11.940	80	20	0	-30	-50	0,0%
GGZ	8.880	170	80	40	-30	-30	0,5%
VVT	22.020	960	820	650	470	450	3,2%
Gehandicaptenzorg	7.040	260	170	150	70	60	2,1%
Overige zorg	10.090	120	120	100	90	80	1,0%
WJK	12.800	710	500	220	50	90	2,7%
WMD	4.560	170	100	30	-60	-10	1,1%
Jeugdzorg	1.920	60	30	10	-10	0	1,0%
Kinderopvang	6.320	480	370	180	130	100	4,2%
<b>Zorg en WJK</b>	<b>72.770</b>	<b>2.300</b>	<b>1.710</b>	<b>1.160</b>	<b>620</b>	<b>600</b>	<b>1,8%</b>

\*\* Inclusief indicatie arbeidsoverschot helpende zorg en WJK (NLQF 2) en zorghulp (NLQF 1)

\*\* De aanbieder biedt zich gedurende een jaar aan, terwijl de openstaande vacature door de werkgever een jaar lang opengesteld blijft.

Bron: Onderzoeksprogramma AZW, RegioPlus, bewerking Etil

<sup>7</sup> Om een totaalbeeld te krijgen naar branche zijn met behulp van aannames ook indicaties meegenomen van de verwachte arbeidsoverschotten voor de kwalificaties zorghulp 1 en helpende zorg en welzijn 2.

## **BIJLAGE 1 BRONNEN EN DEFINITIES**

### ***Bronnen***

Betrouwbare arbeidsmarktinformatie is van belang voor de personeelsplanning en -voorziening van zorg- en welzijnsorganisaties. ZorgZijn Werkt werkt in RegioPlus-verband samen met de overige regionale werkgeversverbanden om cijfers over gerealiseerde ontwikkelingen en verwachte middellangetermijnontwikkelingen binnen de sector zorg en WJK in kaart te brengen. ZorgZijn Werkt en RegioPlus maken hierbij gebruik van gegevens uit het landelijke onderzoeksprogramma AZW. Het onderzoeksprogramma AZW wordt uitgevoerd door Kiwa Carity en CAOP.

Dit AZW Onderzoeksprogramma beoogt relevante organisaties te voorzien van eenduidige en betrouwbare informatie over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in zorg en WJK. Naast landelijke arbeidsmarktinformatie voorziet het Onderzoeksprogramma ook in regionale cijfers. Gezien de relevantie van regionale arbeidsmarktinformatie wordt binnen het Onderzoeksprogramma alle informatie beschikbaar gemaakt via een databank. Het idee hierachter is dat AZW de belangrijkste cijfers levert en regio's hier zelf rapporten van kunnen maken als daar behoefte aan is.

Naast de informatie uit het landelijke onderzoeksprogramma AZW is er verder gebruik gemaakt van de gegevens die ZorgZijn Werkt, in RegioPlus-verband of zelfstandig, zelf verzameld heeft. Het voordeel van de door ZorgZijn Werkt verzamelde gegevens is dat deze beter aansluiten bij de regionale praktijk. Verder is binnen het rapport naast de kwantitatieve inzichten van ZorgZijn Werkt ook gebruik gemaakt van de meer kwalitatieve kennis van ZorgZijn Werkt. Op basis van deze kennis kunnen bepaalde kwantitatieve ontwikkelingen in de regio verder aangescherpt of genuanceerd worden.

### ***Definities***

#### ***Bevolking***

De geregistreerde bevolking van een gebied.

#### ***Arbeidsparticipatie***

Het aandeel van de beroepsbevolking in de potentiële beroepsbevolking (= bevolking 15 tot 65 jaar) weergegeven als een percentage. Arbeidsparticipatie wordt ook wel bruto participatiegraad of beroepsdeelneming genoemd.

#### ***Beroepsbevolking***

De beroepsbevolking is gelijk aan de som van de werkzame beroepsbevolking en de werkloze beroepsbevolking.

#### ***Zelfstandigen***

Persoon die op enig moment in een jaar geregistreerd staat als zelfstandige (CBS).

#### ***Aantal werknemers***

Het aantal personen dat een arbeidsovereenkomst werknemer-werkgever heeft.

#### ***Branche Overige Zorg***

De branche overige zorg is een verzamelnaam voor instellingen die niet bij de overige zorgbranches konden worden ondergebracht. Kort gezegd vallen hier de volgende zaken onder: medische praktijken (huisartsen, psychiaters, tandartsen, verloskundigen, fysiotherapeuten et cetera, instellingen voor curatieve zorg (abortusklinieken, gezondheidscentra), medische laboratoria, ambulancediensten et cetera.

### *Allochtoon*

Personen van wie ten minste één ouder in het buitenland is geboren. Hieronder worden zowel westerse als niet-westerse allochtonen verstaan.

### *VVS-personeel*

Verplegend, verzorgend en sociaal agogisch personeel. Voorheen bekend als verplegend, opvoedkundig en verzorgend personeel (VOV-personeel). In plaats van de term opvoedkundig wordt tegenwoordig meestal de term sociaal-agogisch gebruikt. Wanneer gesproken wordt over VVS-personeel dan is het ondersteunend personeel (bijvoorbeeld in administratieve functies, ICT, etc.) buiten beschouwing gelaten.

### *Instroom in het onderwijs*

Aantal personen dat staat ingeschreven in een zorg- of welzijnsopleiding van het bekostigd onderwijs op peildatum 1 oktober per jaar en voor die tijd niet stond ingeschreven voor een dergelijke opleiding. Als uitgangspunt voor het meten van instroom geldt de woonplaats van de leerling.

### *Studierendement*

Het percentage studenten dat is ingestroomd in een bepaalde kwalificatie in jaar  $t$  dat binnen  $x+1$  jaar het bijbehorende diploma heeft behaald, waarbij  $x$  de reguliere studieduur in jaren is. Het regionale onderwysrendement wordt berekend op basis van de woonregio van de student in het instroomjaar  $t$ .

### *Sectorrendement*

Het percentage gediplomeerden (met een behaalde kwalificatie zorg & WJK) in jaar  $t$  dat in jaar  $t+1$  werkzaam is in de sector zorg & WJK. Het regionale sectorrendement wordt berekend op basis van de woonregio van de gediplomeerde in jaar  $t$ .

### *Inkomende binnenlandse pendel*

Het aantal personen dat in een bepaald gebied komt werken maar woonachtig is in een ander gebied binnen Nederland. De populatie omvat alle werknemers bij bedrijven en instellingen in Nederland die op enig moment in de maand december werkzaam waren.

### *Uitgaande binnenlandse pendel*

Het aantal personen dat in een bepaald gebied binnen Nederland woont maar werkt in een ander gebied binnen Nederland. De populatie omvat alle werknemers bij bedrijven en instellingen in Nederland die op enig moment in de maand december werkzaam waren.

### *Vervangingsvraag*

Vraag naar personeel als gevolg van uitstroom van werknemers uit zorg en WJK. Dit wordt aangeduid als vervangingsvraag. In het gehanteerde regionale prognosemodel worden meerdere bestemmingen van de uitstroom meegenomen: overige bedrijfstakken, uitkering, inactiviteit, pensioen, opscholing en pendel.

### *Instroom vanuit onderwijs*

Het aantal gediplomeerden (met een behaalde kwalificatie zorg en WJK) dat instroomt op de arbeidsmarkt binnen de sector zorg en WJK. In de prognoses van de instroom vanuit het onderwijs worden alleen de door ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap bekostigde opleidingen meegenomen. Dit geeft echter geen volledig beeld omdat instellingen in de zorg en WJK zelf ook personeel opleiden. Dit is vooral relevant voor de thuiszorg waar veel werknemers functiegerichte opleidingen volgen en afronden. In het prognosemodel zijn voor zorghulpen aannames gemaakt over de werknemers die een functieopleiding met succes afronden.



#### *Totale arbeidsmarktinstroom*

De instroom van personeel op de arbeidsmarkt zorg en WJK. In het gehanteerde regionale prognosemodel bestaat de instroom uit meerdere aanbodscategorieën: onderwijs, instroom vanuit andere kwalificaties (opscholing), overige bedrijfstakken, uitkering, inactiviteit, pendel.

#### *Opscholing*

Onder opscholing wordt de instroom verstaan van mensen die voorheen werkzaam waren als VVS-personeel, maar dan met een andere (meestal lagere) kwalificatie.

#### *Tekorten/overschotten*

De tekorten/overschotten zijn het saldo van de werkgelegenheidsontwikkeling en de uitstroom uit de sector minus de arbeidsmarktinstroom in de sector. De tekorten/overschotten hebben betrekking op de gehele periode 2015-2019.

## BIJLAGE 2 VEEL VRAAG SCENARIO IN CIJFERS

De prognose die in hoofdstuk 3 wordt beschreven, is omgeven met onzekerheden. Voor strategisch arbeidsmarktbeleid is het noodzakelijk om zicht te hebben op toekomstige ontwikkelingen, hoe onzeker die ook zijn. In de landelijke prognose is daarom gewerkt met twee scenario's: een *veel vraag naar personeel*-scenario en een *minder vraag naar personeel*-scenario. In hoofdstuk 3 is gewerkt met het *minder vraag naar personeel*-scenario. In deze bijlage zetten we het andere scenario ernaast.

### Twee scenario's

De scenario's in het landelijke onderzoeksprogramma beogen een bandbreedte aan te geven waarbinnen de werkelijkheid zich waarschijnlijk gaat afspelen. Er is gekozen voor een *veel vraag*-scenario en een *minder vraag*-scenario. Uitgangspunt bij het eerste scenario zijn de middelen zoals beschikbaar gesteld door het ministerie van VWS, tenzij er andere bronnen zijn die dit scenario meer kunnen specificeren. In het *minder vraag*-scenario wordt uitgegaan van een groei die 1% lager is dan het *veel vraag*-scenario, tenzij er specifieke informatie is op basis waarvan een onderbouwde andere inschatting kan worden gemaakt. In het kader hieronder staan de landelijke aannames van beide scenario's uitgewerkt.<sup>8</sup>

<b>Veel vraag-scenario</b>	<b>Minder vraag-scenario</b>
<p><i>Cure sector</i> Op basis van de Convenanten (ziekenhuizen en cure-deel GGZ) wordt gerekend met een jaarlijkse groei van 1%. Voor 2018 en 2019 is die trend doorgezet.</p> <p><i>Care sector (V&amp;V, Thuiszorg, Gehandicaptenzorg en care-deel GGZ)</i> Middelen die VWS (2015-2019) begroot heeft en/of naar gemeenten verschuift.</p> <p><i>Jeugdzorg</i> Middelen die VWS (2015-2017) begroot heeft en/of naar gemeenten verschuift. Voor 2018 en 2019 volgen we de uitkomsten van de raming van jongeren op grond van een demografische prognose.</p> <p><i>Overige zorg</i> 1% jaarlijkse groei (gemiddelde van huisartsenzorg 2% en andere geen groei).</p> <p><i>Welzijn</i> 0% groei. Aanname daarbij is dat organisaties de jarenlange krimp tot staan weten te brengen door kansen in het sociaal domein te benutten.</p> <p><i>Kinderopvang</i> Volgt de marktraming van de FCB.</p>	<p>Groei van één procentpunt lager dan het <i>Veel vraag</i>-scenario (weglekeffect/ onderhandelingspositie verzekeraars), met uitzondering van:</p> <p><i>Jeugdzorg (2015-2017)</i> Verwachting volgens het eigen Sectorplan (FCB). Voor 2018 en 2019 volgen we de uitkomsten van de raming van jongeren op grond van een demografische prognose.</p> <p><i>Welzijn</i> Hier volgen we de begrotingen van het Gemeentefonds en gemeenten.</p>

### Gebruik scenario's in regionale prognose

De prognoses in hoofdstuk 3 zijn gebaseerd op het landelijke *minder vraag-scenario*. De reden hiervoor is dat binnen dit scenario naast de beschikbare middelen ook rekening wordt gehouden met mogelijke frictiekosten. In deze regionale prognose is een correctie op het landelijke minder vraag scenario toegepast op basis van de regionale demografische ontwikkelingen en de invloed daarvan op de verschillende branches.

<sup>8</sup> Technische toelichting bij het arbeidsmarktmodel voor de Toekomstverkenning Arbeidsmarkt Zorg en WJK van VVS-personeel, Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn ([www.azwinfo.nl](http://www.azwinfo.nl)).

Naast het *minder vraag*-scenario is ook het *veel vraag*-scenario voor de regio Haaglanden doorgerekend. Bij dit laatste scenario is regionaal uitgegaan van dezelfde uitgangspunten als voor de landelijke prognose: de groei van de werkgelegenheid is één procentpunt lager dan het *veel vraag*-scenario met uitzondering *jeugdzorg* en *welzijn*.

In tabel A.1 worden de belangrijkste uitkomsten van de twee scenario's naast elkaar gezet.

**Tabel A.1**  
**Belangrijkste uitkomsten van het veel vraag-scenario en het minder vraag-scenario**

	Veel vraag naar personeel scenario	Minder vraag naar personeel scenario
Mutatie werkgelegenheid 2014-2019	Groei van 3,7%; daling t/m 2015, daarna stijging	Krimp van 2,7%; daling t/m 2017, daarna stijging
<b>Aanbodoverschot over 2014-2019 (in personen)</b>		
2015	1.710	2.300
2016	670	1.710
2017	270	1.160
2018	-180	330
2019	20	600
<b>Omslagpunt van aanbodoverschot naar tekorten aan VVS-personeel</b>		
Totaal	2016	2018
Naar kwalificatie:		
- Verpleging (6)	- (altijd tekort)	- (altijd tekort)
- SPH (6)	2016	2018
- Maatschappelijk werk (6)	2017	2017
- Verpleging (4)	2016	- (altijd overschot)
- Pedagogisch werker (4)	2016	2016
- Medewerker Maatsch. Zorg (4)	2016	2019
- Verzorging (3)	2017	2018
- Medewerker Maatsch. Zorg (3)	- (altijd overschot)	- (altijd overschot)
- Pedagogisch werker (3)	- (altijd overschot)	- (altijd overschot)

Bron: Onderzoeksprogramma AZW, RegioPlus, bewerking Etil

In tabellen A.2 en A.3 zijn meer gedetailleerde resultaten weergegeven van de prognose volgens het *meer vraag*-scenario voor Haaglanden, naar respectievelijk kwalificatie en branche.

**Tabel A.2****Het arbeidsoverschot naar kwalificaties, Haaglanden, absoluut en gem. jaarlijks in % van totaal, 2015-2019, meer vraag-scenario\***

Kwalificaties	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2015-2019 gem. jaarlijks in % totaal
	werk- nemers	arbeidsaanbodoverschot					
Verpleegkundige (NLQF 6)	3.370	-110	-210	-230	-280	-320	-5,5%
Verpleegkundige (NLQF 4)	8.980	30	-90	-70	-80	-100	-0,7%
Verzorgende (NLQF 3)	10.370	310	70	-60	-30	-150	0,3%
Sociaal pedagogisch hulpverlener (NLQF 6)	4.460	120	-30	-40	-40	-40	-0,1%
Pedagogiek (NLQF 6)	1.060	70	60	50	10	40	4,4%
Maatschappelijk werk en dienstv. (NLQF 6)	1.820	30	0	-20	-50	-70	-1,0%
Culturele en maatschap. Vorm. (NLQF 6)	470	10	-10	-10	-10	-20	-1,8%
Pedagogisch werker (NLQF 4)	2.280	40	-200	-280	-470	-220	-8,1%
Sociaal cultureel werk (NLQF 4)	140	50	40	30	20	20	23,1%
Sociaal dienstverlener (NLQF 4)	190	10	20	10	10	10	6,0%
Med. maatschap. zorg (NLQF 4)	2.940	30	-50	-20	-40	-60	-1,0%
Med. maatschap. zorg (NLQF 3)	820	90	80	70	60	50	7,9%
Pedagogisch werker (NLQF 3)	1.250	320	240	140	60	180	17,5%

\* De aanbieder biedt zich gedurende een jaar aan, terwijl de openstaande vacature door de werkgever een jaar lang opengesteld blijft.

Bron: Onderzoeksprogramma AZW, RegioPlus, bewerking Etil

**Tabel A.3****Het arbeidsoverschot naar branches (VVS-personeel), Haaglanden, absoluut en gem. jaarlijks in % van totaal, 2015-2019, meer vraag-scenario\***

Branches	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2015-2019 gem. jaarlijks in % totaal
	werk- nemers	arbeidsaanbodoverschot					
Zorg	59.970	1.150	550	360	240	70	0,8%
Ziekenhuizen	11.940	20	-80	-90	-110	-140	-0,7%
GGZ	8.880	80	-50	-60	-100	-110	-0,5%
VVT	22.020	780	550	400	380	280	2,3%
Gehandicaptenzorg	7.040	170	50	40	10	-10	0,7%
Overige zorg	10.090	100	80	70	60	50	0,7%
WJK	12.800	570	120	-90	-130	-50	0,7%
WMD	4.560	110	0	-40	-110	-60	-0,6%
Jeugdzorg	1.920	30	0	-10	-20	-20	-0,3%
Kinderopvang	6.320	430	130	-40	0	30	1,8%
<b>Zorg en WJK</b>	<b>72.770</b>	<b>1.710</b>	<b>670</b>	<b>270</b>	<b>100</b>	<b>20</b>	<b>0,8%</b>

\*\* Inclusief indicatie arbeidsoverschot helpende zorg en WJK (NLQF 2) en zorghulp (NLQF 1)

\*\* De aanbieder biedt zich gedurende een jaar aan, terwijl de openstaande vacature door de werkgever een jaar lang opengesteld blijft.

Bron: Onderzoeksprogramma AZW, RegioPlus, bewerking Etil

Als beide scenario's met elkaar worden vergeleken, wordt duidelijk dat de trends in het algemeen hetzelfde zijn. De overschotten slaan in het *meer vraag*-scenario echter eerder om in tekorten dan in het *minder vraag*-scenario.

### BIJLAGE 3 ONDERZOEKSMODEL

Om de toekomstige arbeidsmarktontwikkelingen in beeld te brengen is gebruik gemaakt van het onderstaande model.

