

**RAAT<sup>+</sup>DAAD**

## Arbeidsmarktprognoses Zorg en Welzijn Rijnmond 2018-2022

In Rijnmond werken we met RAAT+DAAD aan een integrale arbeidsmarktaanpak voor de sector zorg en welzijn. Deze is gebaseerd op de uitkomsten van de regionale Strategische PersoneelsPlanning (rSPP). De rSPP biedt ondermeer een regionale foto van de huidige en toekomstige situatie. Het verschil hiertussen bepaalt de inspanningen voor zorgorganisaties, onderwijs en overheid. In samenwerking met onderzoeksinstituut Prismant is de definitieve prognose voor de tekorten/overschotten in de zorg in 2022 opgesteld.

In dit factsheet behandelen we de actuele arbeidsmarktprognoses voor de regio Rijnmond tot en met 2022 en de aandachtspunten naar aanleiding van deze prognoses. **In 2022 verwachten we een tekort van 1269 personen** in deze regio in de functies zoals benoemd in de functiemix op de volgende pagina.

In 2018 was de voorspelling nog 1838 medewerkers (voorlopige prognose 2018 - 2022) en in 2017 2173 medewerkers (prognose 2017 - 2021). Deze daling is vooral toe te schrijven aan meer instroom. Dit is goed nieuws, maar we zijn er nog niet.



## De verdeling van de functiemix

Prognoses Rijnmond mei 2019		Huidige functie mix 2017 (bron CBS)	2018	2019	2020	2021	2022
SAMENVATTING - PERSONEN	Zorghulp (niveau 1)	573	23	26	28	30	36
	Helpende (niveau 2)	2433	-63	-116	-161	-202	-207
	Verzorgende (niveau 3)	9495	-291	-376	-406	-431	-308
	Verpleegkundige (niveau 4)	10971	-195	-283	-341	-366	-346
	Verpleegkundige (niveau 6)	4745	-390	-364	-335	-256	-191
	Pedagogisch werker (niveau 3)	1998	50	-0	-65	-117	-160
	Pedagogisch werker (niveau 4)	2712	-103	-238	-341	-428	-494
	Mdw. maatschappelijke zorg (niveau 3)	3786	159	226	216	211	214
	Mdw. maatschappelijke zorg (niveau 4)	840	176	161	159	127	133
	Sociale dienstverlening (niveau 4)	105	32	41	46	58	63
	Sociaal cultureel werk (niveau 4)	137	5	-3	-8	-14	-19
	Pedagogiek (niveau 6)	1863	102	49	27	21	19
	Maatschappelijk werk & dienstverlening (6)	1729	123	103	103	113	118
	Culturele & maatschappelijke vorming (6)	519	18	-2	-12	-19	-23
	Sociaal pedagogische hulpverlening (6)	3658	118	63	45	45	47
	Doktersassistenten (niveau 4)	2851	-1	-53	-90	-125	-151

## Duiding

### Helpenden 2/Verzorgenden 3

Door de vergrijzing neemt de vraag naar gekwalificeerd personeel in de ouderenzorg toe. Naast de vraag naar verzorgenden neemt ook de vraag naar helpenden toe. Eén van de verklaringen voor de toename van de vraag naar helpenden is het langdurig tekort van verzorgenden. Momenteel wordt er wel flink extra opgeleid voor deze functies (groei deelname opleidingen bij helpenden niveau 2 is 18% en bij verzorgenden niveau 3 is 4%).

Ondanks deze groei op instroom neemt het tekort toe. Er zijn dus meer inspanningen nodig om het tekort aan te pakken, bijvoorbeeld op het gebied van behoud van medewerkers en anders werken.

### Verpleegkundigen 4/ Verpleegkundigen 6

Door een toename in de vraag naar verpleegkundigen bij ziekenhuizen en VVT lopen de tekorten de komende jaren op.

Het aantal deelnemers aan hbo-V opleidingen neemt licht af met -2% t.o.v. 2016-2017. Dit is een aandachtspunt.

We zien wel een toename van 5% in het aantal deelnemers bij de opleiding mbo-verpleegkundigen (niveau 4). Echter dit is niet voldoende om het totale tekort op te lossen. Ook dit is een aandachtspunt.

### Pedagogisch medewerkers 3 & 4

Ondermeer door het invoeren van het meer-ogenprincipe en een toenemende vraag naar kinderopvang, neemt het tekort aan pedagogisch medewerkers de komende jaren toe.

### Medewerker maatschappelijke zorg 3 & 4




De komende jaren ontstaat een steeds groter overschot aan medewerkers maatschappelijke zorg. Ondanks dit overschot groeit het aantal studenten met 9%, terwijl extra opleiden nu niet nodig lijkt te zijn.

### Doktersassistenten

De vergrijzing zorgt ook voor een toename in de zorgvraag bij huisartsen. Dit doet ook de vraag naar doktersassistenten stijgen.



## Doelstellingen RAAT+DAAD

-  **10%** meer instroom
-  **10%** meer opleidingsrendement
-  **10%** minder uitstroom

### Formatiegroei

De sector zorg en welzijn in de regio Rijnmond is in 2018 gemiddeld gezien over alle branches gegroeid met 5%. (Bron: PFZW)

### Instroom

De stijging in de instroom van buiten de sector 2018 t.o.v. 2017 bedraagt 20%. (Bron PFZW. Disclaimer: dit is een momentopname van 1 kwartaal ten opzichte van een jaar eerder. Inmiddels staat deze op 17,8%.)

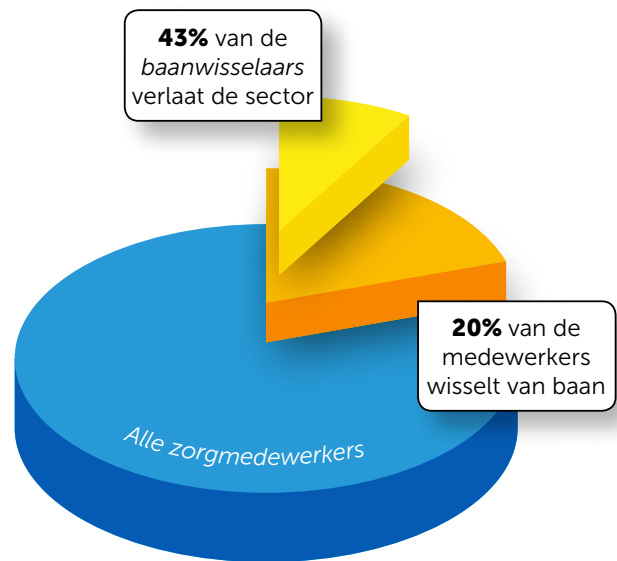
### Opleidingscapaciteit

De instroom in de zorgopleidingen is in 2017 gegroeid met 11% ten opzichte van 2016. Het betreft de opleidingen zorghulp, helpende zorg en welzijn, verzorgende, mbo-V en hbo-V.

Hoewel het actuele opleidingsrendement lastig te bepalen is, zal het meer opleiden in 2021 en 2022 zijn vruchten afwerpen in het terugdringen van de tekorten. De organisaties zijn in het afgelopen jaar 15% meer gaan opleiden in de werken en leren opleidingsvariant (BBL). Bekend is dat het studierendement van beroepsbegeleidende leerweg-opleidingen (BBL) gemiddeld 23% hoger is dan beroepsopleidende leerweg (BOL). Omdat het aantal BBL-opleidingen toeneemt ten opzichte van BOL, verwachten we dat het studierendement de komende jaren verbetert.

### Minder uitstroom

In 2018 verlieten 8187 medewerkers de sector, wat neerkomt op een toename van 4,7% ten opzichte van 2017. De doelstelling van 10% minder uitstroom is niet gehaald.



Het aantal mensen dat wisselt van baan in de regio is ongeveer 20%. Hiervan is de uitstroom naar buiten de sector 43%.

### Uitstroom naar buiten de sector t.o.v. totale uitstroom

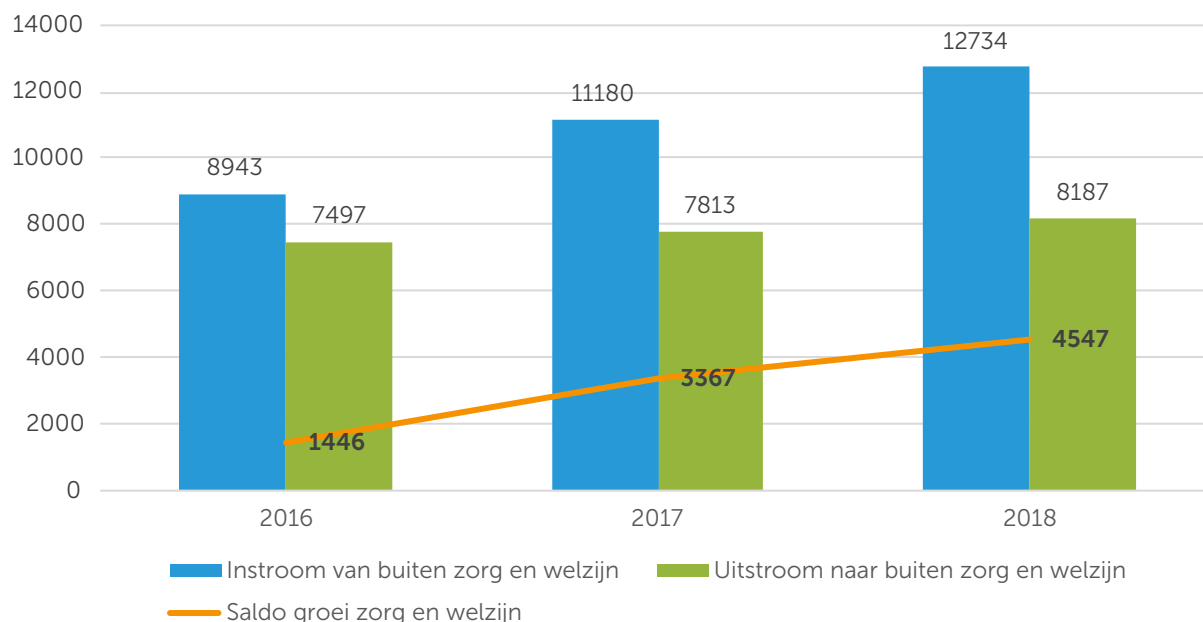
Leeftijd	2017	2018
t/m 24	37%	52%
25 t/m 34	34%	44%
35 t/m 44	36%	45%
45 t/m 54	31%	39%
55 t/m 59	32%	38%
60 en ouder	24%	27%
Eindtotaal	34%	43%

Vooraf de uitstroom bij medewerkers in de leeftijdscategorie t/m 34 jaar is in verhouding hoog. Aandacht voor goede begeleiding en ondersteuning is nodig om jonge medewerkers in de eerste fase van het dienstverband te kunnen behouden.

Een deel van de medewerkers die uitstromen, keert terug als zzp'er. Meer inspanningen gericht op het behoud van (jonge) medewerkers en meer rekening houden met de behoeften van medewerkers aan flexibele inzet zijn nodig om de tekorten terug te dringen.



### Instroom versus uitstroom (gecorrigeerd)



### Uitstroom naar bestemming regio Rijnmond 2016-2018

	ZKH	VVT	GGZ	GHZ	Totaal
Binnen de branche	34%	39%	35%	26%	36%
Binnen Z&W	19%	15%	32%	32%	20%
Buiten Z&W	36%	35%	23%	32%	34%
Pensioen	8%	5%	6%	4%	5%
Overig	3%	6%	4%	5%	6%

De medewerker in de VVT is het meest 'honkvast'. Van de baanwisselaars blijft 39% in de VVT werken. De GGZ scoort het beste als het gaat om het behoud voor de zorgsector. (Bron: PFZW)

### Het vervolg van de RAAT+DAAD-cyclus

De betrokken partijen blijven zich inspannen. De komende periode gaan de deelnemende organisaties naar aanleiding van de nieuwe arbeidsmarktprognoses, de dialoog aan om de RAAT+DAAD te actualiseren. Tevens wordt RAAT+DAAD verbonden aan het Rotterdamse Leerwerkakkoord om extra impulsen te geven aan het terugdringen van de personeelstekorten.