

Stand van zaken regionale arbeidsmarkt Rotterdam-Rijnmond

AAN DE HAND VAN DE INDICATOREN VAN HET PROGRAMMA
TOEKOMSTBESTENDIGE ARBEIDSMARKT ZORG & WELZIJN
juni 2023

VERDER



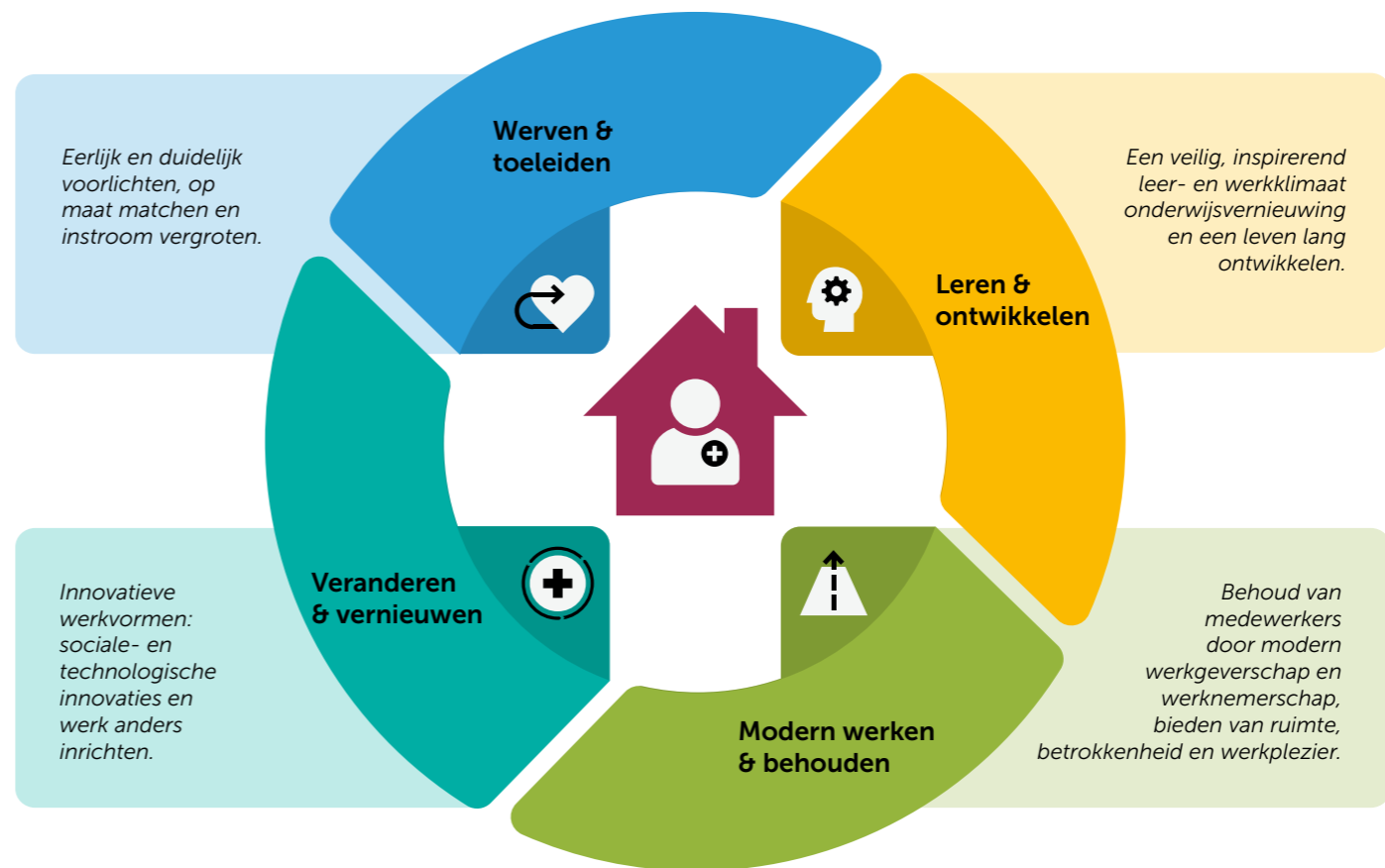
Inleiding

Om de arbeidsmarkt in balans te kunnen brengen is het belangrijk om te weten wat er speelt, nu en in de toekomst. Bureau deRotterdamseZorg bewaakt het overzicht in de regio, volgt de trends en maakt analyses. In deze publicatie lees je de stand van zaken van de arbeidsmarkt Zorg & Welzijn in de regio Rotterdam Rijnmond aan de hand van de indicatoren die zijn opgesteld door het ministerie van VWS. Het ministerie heeft deze indicatoren opgesteld ter monitoring van het programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg & welzijn (TAZ).

Er zijn vier kernindicatoren benoemd en daarnaast indicatoren passend binnen de drie programmalijnen van het programma TAZ. Omdat de activiteiten van zorg- en onderwijsorganisaties in deRotterdamseZorg zich concentreren in drie thema's, is er bij de samenstelling van deze publicatie voor gekozen om de thema's van deRotterdamseZorg te koppelen aan de programmalijnen van het programma TAZ. Deze publicatie is opgesteld door deRotterdamseZorg.



Thema's deRotterdamseZorg



Wist je dat?

Op het dashboard Arbeidsmarkt in beeld kun je zelf gemakkelijk de bewegingen in de sector en regio bekijken.



KERNINDICATOREN



Werktevredenheid



Aandeel werknemers in de zorg binnen
totaal economie



De vacaturegraad



Ervaren werkdruk



Modern werken
& behouden

PROGRAMMALIJN 2

Ruimte voor behoud van medewerkers

INDICATOREN

- Uitstroompercentage uit de sector zorg en welzijn exclusief pensionering
- Ontwikkeling van het aandeel zzp'ers in totaal werkenden
- Ziekteverzuim
- Deeltijdfactor
- Indicatoren in het kader van de monitor zeggenschap



Veranderen
& vernieuwen

PROGRAMMALIJN 1

Ruimte voor innovatieve werkvormen

INDICATOREN

- Gebruik van technologie en innovatie door werkgevers en verwacht effect op vraag naar personen
- Aandacht voor herijken van taken en functies en sociale innovatie bij werkgevers
- Aandeel werkgevers dat werknemers betreft bij sociale en technologische innovaties
- Bijscholing technologische en digitale vaardigheden



Leren &
ontwikkelen

PROGRAMMALIJN 3

Ruimte voor leren en ontwikkelen

INDICATOREN

- Aansluiting opleidingsinspanningen op de ramingen van het Capaciteitsorgaan
- Instroom opleidingen tekortberoepen
- Aantal werknemers dat het afgelopen 2 jaar scholing heeft gevolgd
- Voldoende loopbaanperspectieven

Kernindicatoren



Mate van werktevredenheid

% werknemers dat aangeeft dat men (zeer) tevreden is met het werk.

	2021	2022
Nederland	81%	73%
Rijnmond	79%	70%



Aandeel werknemers in de zorg binnen totaal economie

In Nederland
1 op 5,9 werknemers
in Zorg & Welzijn

In regio Rijnmond
1 op 6,2 werknemers
in Zorg & Welzijn

Dit wil zeggen dat nu 16,2% van de beroepsbevolking beschikbaar is voor de Zorg & Welzijn. Landelijk is dit 16,9% en 1 op de 5,9 werknemers in de zorg.

Het doel is dat 1 op de 6 medewerkers werkzaam is in de Zorg & Welzijn, dit is 16% van de beroepsbevolking. De stijgende zorgvraag moet met dit aantal medewerkers kunnen worden opgepakt.



De vacaturegraad

In het vierde kwartaal van 2022 zijn er

2650

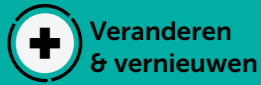
nieuwe vacatures in zorg en welzijn in Rijnmond ontstaan.



Ervaren werkdruk

% werknemers dat aangeeft dat de werkdruk (veel) te hoog is.

	2021	2022
Nederland	42,5%	49,6%
Rijnmond	46%	52,4%



PROGRAMMALIJN 1

Ruimte voor innovatieve werkvormen

Gebruik van technologie en innovatie door werkgevers en verwacht effect op vraag naar personen

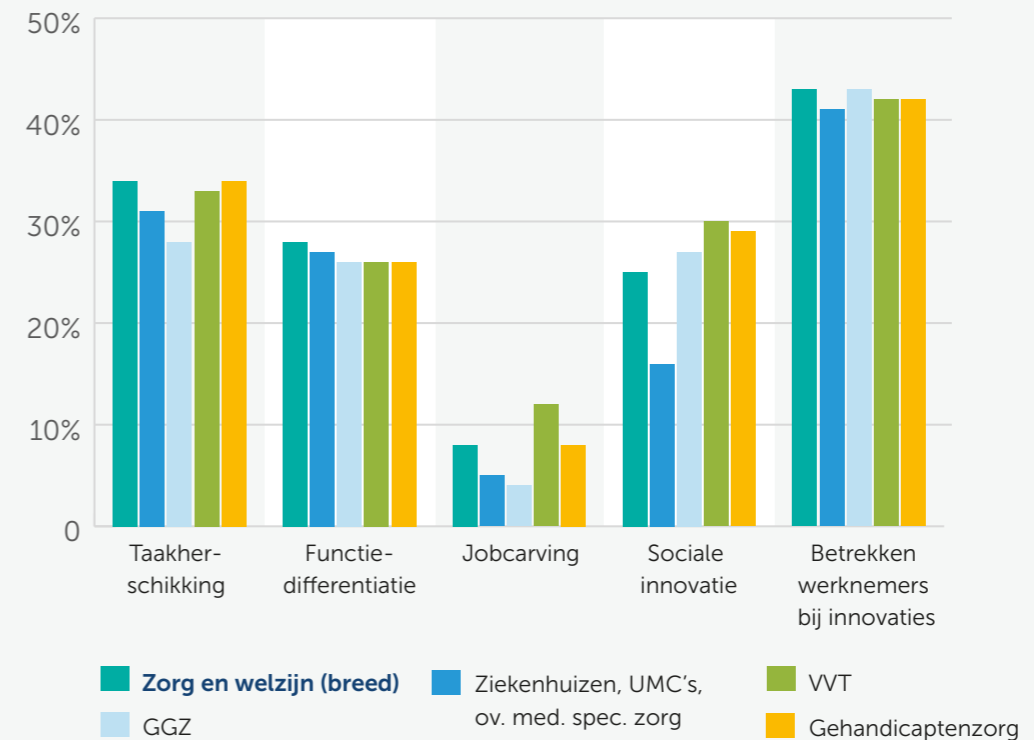
Op basis van de vraag: welke vormen van nieuwe technologieën en innovaties heeft uw organisatie de afgelopen 12 maanden ingezet of voorbereid om in de toekomst in te zetten?

Zorg en welzijn (breed) in Nederland	2021	2022
Contact met cliënt	52%	49%
Interne werkprocessen	41%	39%
Inzetten e-learning	41%	33%
Domotica	12%	9%
E-health	23%	20%
Inzet zorgrobots en andere hul	3%	1%
Anders	6%	4%
Geen nieuwe technologieën/innovaties	23%	31%

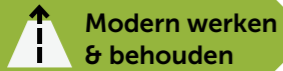
Bovenstaande cijfers zijn gebaseerd op een landelijke enquête. Regionaal zijn hier geen cijfers over beschikbaar.

Mate van aandacht in organisatie voor innovatieve werkvormen

% werkgevers dat aangeeft dat er 'veel of zeer veel' aandacht hiervoor is (landelijke cijfers).



Bron: CBS AZW/ werkgeversenquête, bewerkt door deRotterdamseZorg



PROGRAMMALIJN 2

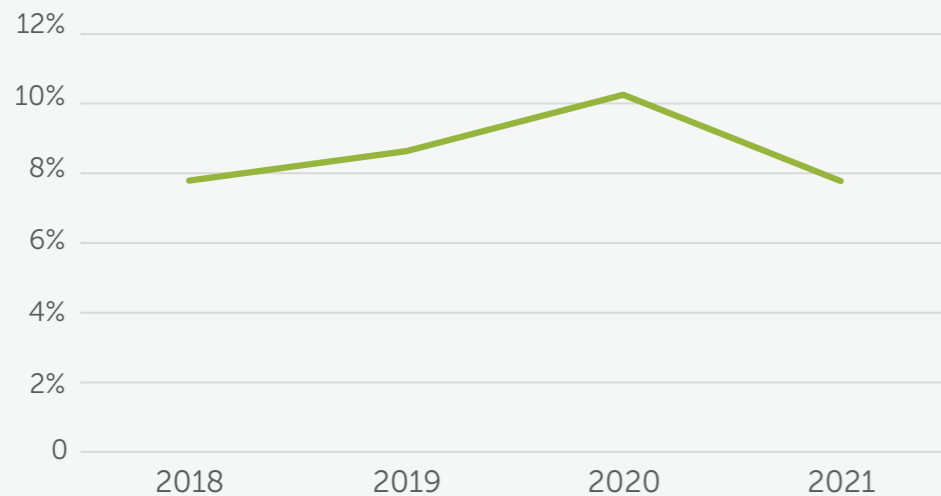
Ruimte voor behoud van medewerkers

Uitstroompercentage uit de sector zorg en welzijn regio Rijnmond
exclusief pensionering

12%

Ontwikkeling van het aandeel zzp'ers in totaal werkenden

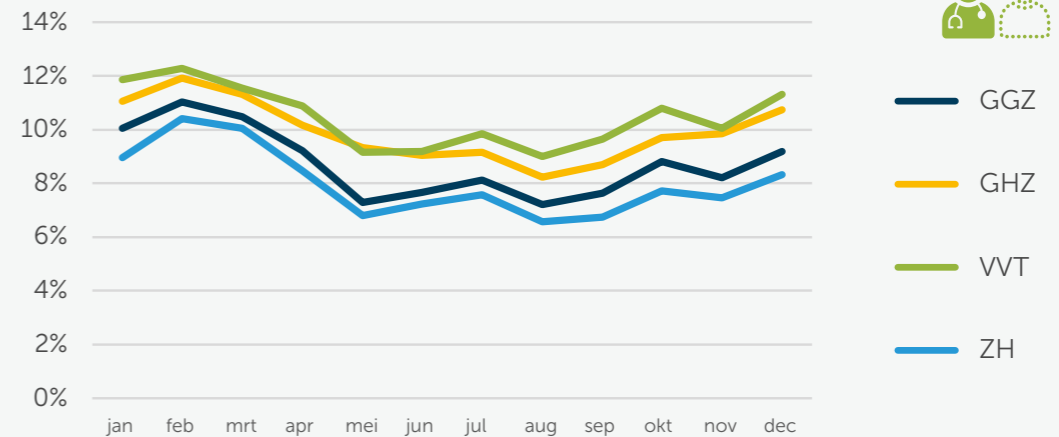
Aandeel zzp'ers in totale beroepsbevolking zorg en welzijn in Rijnmond



In 2021 zijn circa 7.000 zzp-ers werkzaam in Rijnmond in Zorg en Welzijn. Dat is ongeveer 8% van de werkzame beroepsbevolking in Zorg & Welzijn.

Ziekteverzuim in vier branches

Verzuim (kort en lang) in Rijnmond Veiligheidsregio, 2022

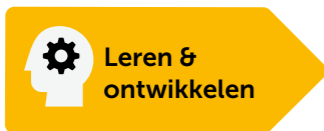


De deeltijdfactor

in Rijnmond voor zorg en welzijn breed is: **0,71**
Dat is iets hoger dan het landelijk gemiddelde (0,68).

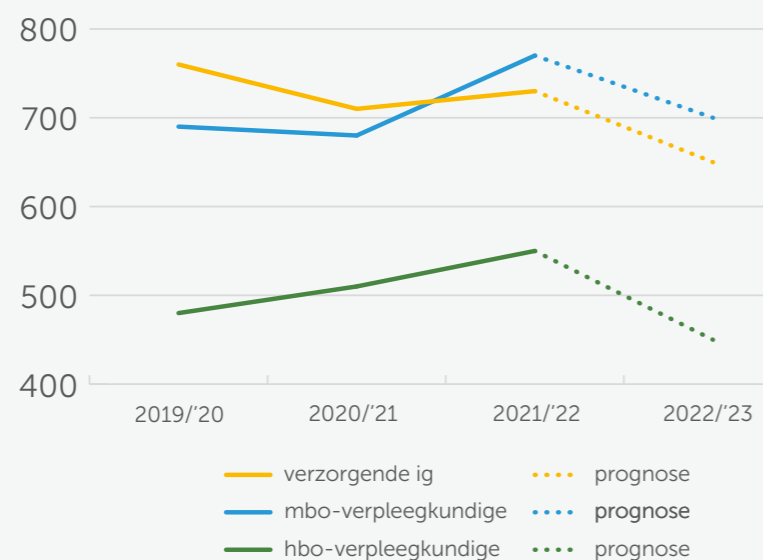
Van de 'indicatoren in het kader van de monitor zeggenschap' zijn nog geen gegevens beschikbaar.

Bronnen: CBS AZW, Vernet en prognosemodel Zorg en Welzijn, bewerkt door deRotterdamseZorg



PROGRAMMALIJN 3 Ruimte voor leren en ontwikkelen

Instroom opleidingen tekortberoepen regio Rijnmond



Prognose op basis van voorlopige Duo cijfers van aantal ingeschrevenen, door deRotterdamseZorg

Aantal werknemers dat de afgelopen 2 jaar scholing heeft gevolgd

In Rijnmond heeft **69%**

van de werknemers in Zorg en Welzijn heeft in 2022 een cursus of training gevolgd. De voornaamste reden hiervoor is om taken beter uit te kunnen voeren.

Bronnen: CBS AZW, Vernet en prognosemodel Zorg en Welzijn, bewerkt door deRotterdamseZorg

Voldoende loopbaanperspectieven

De redenen van vertrek uit een organisatie verschillen per branche. Uit het landelijk uitstroom onderzoek blijkt dat in de regio Rijnmond het gebrek aan ontwikkelmogelijkheden in de ziekenhuizen en GGZ de voornaamste reden om de organisatie te verlaten is; werkinhoud staat op plaats 2 van vertrekredenen. In de VVT speelt de werkinhoud een grotere rol bij het vertrek, naast de manier van leidinggeven.

Top 2 van redenen van vertrek uit de organisatie (in Rijnmond)

ZH/GGZ*

1. Ontwikkelmogelijkheden
2. Werkinhoud

VVT

1. Werkinhoud
2. Leidinggevende(n)

Bron: landelijk uitstroomonderzoek Presearch/Regioplus, bewerkt door deRotterdamseZorg

Aansluiting opleidingsinspanningen op de ramingen van het Capaciteitsorgaan

	benodigd 2021	gepland 2021	realisatie 2021	benodigd* 2022
Anesthesiemedewerkers	50	30	42	54
Operatieassistenten	97	45	51	83
Kinderverpleegkundigen	57	59	53	71
IC-verpleegkundigen	145	103	85	110
SEH-verpleegkundigen	33	72	54	55
Obstetrie-verpleegkundigen	50	50	42	53
Dialyseverpleegkundigen	33	18	11	40
Oncologieverpleegkundigen	70	61	52	81

* benodigde instroom is op basis van expert scenario naar rato procentueel aandeel in headcount 2021 tot 2027

Volg deRotterdamseZorg op:

derotterdamsezorg.nl

[company/derotterdamsezorg](https://company.derotterdamsezorg)

facebook.com/deRotterdamseZorg

instagram.com/derotterdamsezorg

