

# Brabant op koers?

Arbeidsmarktverkenning tot 2011 voor  
vier regio's in de sector Zorg en welzijn  
in Noord-Brabant

Opdrachtgevers: Transvorm en TSO-Agora

drs. W. (Willem) van der Windt  
drs. E.J.E. (Elsbeth) Arnold

Utrecht, januari 2008

Kenmerk: BAS4514/WvdW-th

## Colofon

Dit rapport maakt deel uit van het programma arbeidsmarktbeleid Zorg en welzijn voor de regio's in de provincie Noord-Brabant. Het programma wordt gefinancierd door de leden van Transvorm, TSOAgora, de provincie Noord-Brabant en Calibris.

Opdrachtgevers voor het arbeidsmarktonderzoek zijn Transvorm en TSO-Agora. Prismant is verantwoordelijk voor de uitvoering van het arbeidsmarktonderzoek.

Voor de onderdelen rondom BPV-Balans heeft afstemming plaatsgevonden met Calibris.

Alle actuele informatie over de arbeidsmarktontwikkelingen is te vinden op:

**[www.azwbrabant.nl](http://www.azwbrabant.nl)**

Deze internetsite is onderdeel van het programma arbeidsmarktbeleid.

### **Voor meer informatie over de opdrachtgevers:**

[www.transvorm.org](http://www.transvorm.org)

[www.tso-agera.net](http://www.tso-agera.net)

### **Over het onderzoeksbureau Prismant:**

[www.prismant.nl](http://www.prismant.nl)

### **Uitgever**

Prismant

Papendorpseweg 65, 3528 BJ Utrecht

Postbus 85200, 3508 AE Utrecht

Telefoon 030 - 2345 678

Fax 030 - 2345 677

[prismant@prismant.nl](mailto:prismant@prismant.nl)

### **Vormgeving**

LMcc, Leusden

### **Druk**

PrintPartners Ipskamp BV, Enschede

### **Oplage**

660

© Stichting Prismant, Utrecht, januari 2008. Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit werk mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Stichting Prismant. Publicatie van cijfers en/of tekst uit dit werk als toelichting of ondersteuning bij wetenschappelijke artikelen, boeken of scripties, is toegestaan mits daarbij geen sprake is van commerciële doeleinden en voor zover de bron duidelijk wordt vermeld.

® Prismant is een wettig gedeponeerd dienst- en warenmerk.

# Inhoudopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>5</b>
<b>1. Samenvatting</b>	<b>7</b>
<b>2. Recente ontwikkelingen op de arbeidsmarkt - een evaluatie -</b>	<b>9</b>
2.1 Inleiding	9
2.2 Zijn er al tekorten?	9
2.3 Groei van de werkgelegenheid	10
2.4 Toegenomen verloop	11
2.5 Toegenomen leerling aantal	11
2.6 Samenvattend	12
<b>3. De aanpak van het onderzoek</b>	<b>13</b>
<b>3. De aanpak van het onderzoek</b>	<b>13</b>
3.1 De basisgegevens	13
3.2 Het model RegioMarge	14
3.3 Het model BPV-Balans	15
<b>4. De vraag naar personeel</b>	<b>17</b>
4.1 De werkgelegenheid	17
4.2 De vervangingsvraag	21
4.3 Scenario's	23
<b>5. De aanbodzijde</b>	<b>25</b>
5.1 Opleidingen	25
5.2 Herintreding, overig aanbod	29
<b>6. Vraag en aanbod in 2011</b>	<b>31</b>
<b>7. Strategische keuzen</b>	<b>37</b>
7.1 Vergelijking onderwijs aandelen	37
7.2 Vergelijking onderwijs studierendement	38
7.3 Vergelijking arbeidsaanbod instellingen	40
7.4 Vergelijking externe arbeidsmarkt	40
7.5 Samenvatting	41
<b>8. Impressie van de regionale bijeenkomsten</b>	<b>43</b>
<b>8. Impressie van de regionale bijeenkomsten</b>	<b>43</b>
8.1 Inleiding	43
8.2 Imago	43
8.3 Opleiden	44
8.4 Mobiliteit	45
<b>9. Een situatieschets van West-Brabant</b>	<b>47</b>
<b>10. Een situatieschets van Midden-Brabant</b>	<b>51</b>

<b>11.</b>	<b>Een situatieschets van Noordoost-Brabant</b>	<b>55</b>
<b>12.</b>	<b>Een situatieschets van Zuidoost-Brabant</b>	<b>59</b>
<b>13.</b>	<b>Doelen voor de periode 2008-2011</b>	<b>63</b>
<b>Bijlage 1</b>	<b>Geraadpleegde bronnen</b>	<b>65</b>
	Literatuur	65
	Databronnen	65
<b>Bijlage 2</b>	<b>Toedeling leerlingen van ROC's aan regio's</b>	<b>67</b>

## Voorwoord

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van Transvorm en TSO-Agora. Het werd mede mogelijk gemaakt door een financiële bijdrage van de provincie Noord-Brabant en Calibris (voorheen OVDB). Vorig jaar verscheen over het onderzoek de publicatie *Zorgen voor Brabant?* Dit rapport is een vervolg daarop.

We gaan nu na hoe de huidige situatie op de arbeidsmarkt is en passen onze vooronderstellingen in het prognosemodel daarop aan. De tijdshorizon die in de vorige rapportage 2010 was, is nu een jaar verlegd en 2011 geworden.

De recente ontwikkelingen op de arbeidsmarkt schetsen we in hoofdstuk 2. In hoofdstuk 3 tot en met 5 komen het model en de vooronderstellingen aan de orde. In hoofdstuk 6 worden vraag en aanbod in 2011 geschetst.

Nieuw in deze rapportage is de grotere aandacht voor mogelijke oplossingen van dreigende tekorten. Daartoe zijn strategische keuzen in beeld gebracht (hoofdstuk 7) en doelstellingen geformuleerd (hoofdstuk 13). Voor een snel inzicht in de situatie per regio verwijzen we naar de schetsen per regio in de hoofdstukken 9 tot en met 12.

Ook deze rapportage is in nauwe samenwerking met de Brabantse zorg- en opleidingsinstellingen tot stand komen. Prismant heeft met een voorlopige analyse een voorzet gegeven die in een vijftal door Transvorm en TSO-Agora georganiseerde regionale bijeenkomsten besproken is. De bijeenkomsten vonden plaats op 2 oktober in Den Bosch (Noord-oost-Brabant), 4 oktober in Tilburg (Midden-Brabant), 10 oktober in Roosendaal (West-Brabant) en op 1 november twee bijeenkomsten in Eindhoven (Zuidoost-Brabant). Daarna is deze rapportage opgesteld. In hoofdstuk 8 is een impressie van de discussie in de regionale bijeenkomsten gegeven.

Deze rapportage bevat slechts een selectie van alle beschikbare gegevens. Voor meer gegevens en achtergronden verwijzen wij u naar [www.azwbrabant.nl](http://www.azwbrabant.nl). Daar kunt u ook de nieuwste, geactualiseerde gegevens over de arbeidsmarkt van de sector Zorg en welzijn in Noord-Brabant vinden.

Wij danken alle deelnemers uit de vier regio's hartelijk voor hun inbreng. In het bijzonder bedanken wij mevr. Conny Bödeker (TSO-Agora), mevr. Lilianne Derks (TSO-Agora), Luuk Hammecher (Transvorm) en Jan Hermanns (Calibris) voor de intensieve en vruchtbare samenwerking in dit project. Maike van de Rijdt, Frank Vriens, Jan Hermanns, Anja van der Linden en Karin de Beer namen de workshops in de regionale bijeenkomsten voor hun rekening en droegen bij aan het hoofdstuk Impressies. Bij de totstandkoming van het onderdeel 'leerlingen en beroepspraktijkvorming' heeft Petra Burger van de afdeling Marktinformatie van Calibris een belangrijke bijdrage geleverd.

Uiteraard blijven wij als onderzoekers zelf verantwoordelijk voor deze rapportage.

drs. W. (Willem) van der Windt  
drs. E.J.E. (Elsbeth) Arnold



# 1. Samenvatting

## *De trends*

De werkgelegenheid in de sector zorg en welzijn groeide de afgelopen kwartalen in Noord-Brabant harder dan in 2005 en begin 2006. Het verloop van personeel nam ook toe, maar minder snel dan verwacht. Het aantal leerlingen dat een opleiding voor de zorg- en welzijnssector volgt is -gelukkig- ook het afgelopen jaar weer gestegen. Er doen zich nog geen omvangrijke tekorten voor. Wel wordt de situatie bij sommige specifieke personeelscategorieën hier en daar nijpend, bijvoorbeeld bij verzorgenden niveau 3.

## *De prognose*

De aangepaste prognose voor de komende jaren laat, net als die van vorig jaar, zien dat er de komende jaren hoe dan ook een tekort aan verzorgenden (niveau 3) dreigt. Met name verpleeg- en verzorgingshuizen zullen hier de gevolgen van ondervinden.

In het gematigde Basisscenario wordt er, wanneer er geen actie ondernomen wordt, een tekort aan gekwalificeerd personeel van 1,4% in 2011 verwacht. In het Hoogconjunctuurscenario, waarin een hoger verloop van personeel verwacht wordt, zal dat oplopen tot 4% (oftewel bijna 3400 medewerkers).

In het laatste geval zullen er naast tekorten aan verzorgenden ook tekorten aan verpleegkundigen, lagergeschoolden (niveau 1 en 2) en SPW3 gaan ontstaan. Zuidoost-Brabant komt van de vier regio's er in dit scenario het gunstigst uit met een tekort van 2,3%; Midden-Brabant met een tekort van 5,3% het ongunstigst. De verschillen zijn gradueel gezien het voor werknemers kunstmatige karakter van de getrokken grenzen.

## *De lange termijn*

Het personeelsbestand in de sector vergrijsst. Op dit moment is 12% 55 jaar of ouder. Bijna 44% is tussen de 40 en 55 jaar. Pas over vijf tot tien jaar zal deze opbouw leiden tot een sterk stijgende vervangingsvraag. Op de korte termijn betekent dit wel dat de groep ouderen die fysiek zwaar werk moet doen sterk in omvang zal stijgen.

## *De oplossing*

Voor elke regio is nagegaan waar er kansen liggen om de dreigende tekorten te voorkomen. Daartoe is gekeken hoe een regio scoort ten opzichte van het landelijk gemiddelde bij het aandeel van de zorg- en welzijnsopleidingen in het totale onderwijs, het studierendement van de opleidingen, het verloop van personeel, het aandeel in de totale werkgelegenheid, het aantal uren dat men gemiddeld per week werkt enz.

De vier Brabantse regio's verschillen daarin: zo is West-Brabant sterk in verzorging, maar zwak in het aandeel agogisch onderwijs, hebben Noordoost en Midden-Brabant te kampen met een geringere en teruglopende populariteit van de opleidingen en is Zuidoost sterk in het verpleegkundig onderwijs, maar zwak in verzorging.

## *De doelen voor 2011*

Brabantbreed is het streven om het tekort gedurende de gehele periode 2007-2011 tot maximaal 2% te beperken. Om dit te bereiken streeft men er naar het aandeel van de zorg- en welzijnsopleidingen in het totale onderwijs omhoog te brengen naar het landelijk gemiddelde. Verder beoogt men de verhoudingsgewijs gunstige positie van de Brabantse instellingen bij het verloop van personeel en het gemiddeld aantal uren dat per week gewerkt wordt te behouden.

## *De middelen*

Rond opleiden, het imago van het werk in de sector, bevordering van doorstroom in en het beperken van uitstroom uit de sector bestaan een groot aantal plannen en activiteiten. De-

ze zullen tezamen er toe moeten leiden dat bovengenoemde doelstelling gerealiseerd wordt.

## **2. Recente ontwikkelingen op de arbeidsmarkt - een evaluatie -**

### **2.1 Inleiding**

Bij toekomstverkenningen is het logisch om de vraag te stellen wat er van eerdere voorspellingen terecht gekomen is. Een jaar na het opstellen van de vorige prognose is dat natuurlijk nog niet volledig in kaart te brengen. Wel kunnen we enige indicaties geven. Daarbij moeten we wel oppassen met de duiding. Een voorbeeld: als de tekorten minder groot zijn dan voorspeld is, wil dat niet zeggen dat de prognose niet juist was. Het kan ook betekenen dat partijen in het veld de boodschap ter harte hebben genomen en voortvarend aan de slag gegaan zijn. Zo kan een dreigend voorspeld tekort voorkomen zijn.

In deze rapportage zullen we eerst aandacht besteden aan recente ontwikkelingen. Deze kunnen we deels als evaluatie van de prognose zien, maar het is ook bedoeld om meer grip te krijgen op wat zich precies afspeelt op de arbeidsmarkt. Dat leidt er toe dat we de vooronderstellingen voor nieuwe berekeningen beter kunnen onderbouwen (in de hoofdstukken 4 en 5). Het kan er ook toe leiden dat we een beter beeld krijgen wat op de arbeidsmarkt in welke mate te beïnvloeden is. Dit helpt ons om reëlere doelstellingen of benchmarks op te stellen. We besteden hier in hoofdstuk 7 aandacht aan, nadat we in hoofdstuk 6 vastgesteld hebben dat de dreigingen van tekorten ook volgens de huidige inzichten zeker niet verdwenen zijn.

We besteden nu aandacht aan een paar indicatoren:

- Zijn er al tekorten te signaleren?
- Hoe hard groeit de werkgelegenheid?
- Neemt het verloop toe?
- Neemt de instroom in het onderwijs toe?

### **2.2 Zijn er al tekorten?**

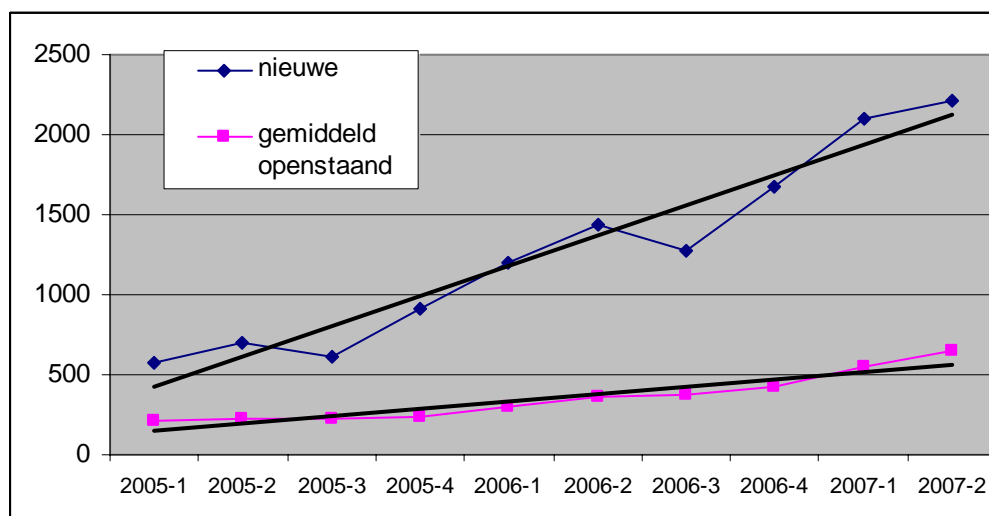
De vraag of er al tekorten zijn is met het ons ter beschikking staande materiaal niet goed te beantwoorden. We zouden hiervoor een aparte enquête onder de zorginstellingen moeten houden. Het CBS doet dat ook, maar kan pas een jaar na dato daarover rapporteren. We zien wel dat het aantal gemelde vacatures op Brabantzorgnet fors groeit (zie Figuur 2.1).

De groei van het aantal nieuwe vacatures is groter dan de groei van het gemiddeld aantal openstaande vacatures. Dit kan er op duiden dat de vervulling van de vacatures nog steeds relatief gemakkelijk verloopt. Dit geldt voor alle vacatures tezamen en sluit niet uit dat er bij specifieke categorieën wel problemen zijn.

De groei van het aantal gemelde vacatures kan voor een deel toegeschreven worden aan een groeiende bekendheid van Brabantzorgnet. Deels gaat het om een reële groei. Deze groei van vacatures vloeit voort uit de toegenomen groei van de werkgelegenheid en het toegenomen verloop. We gaan daar dadelijk op in.

Verder dienen we te bedenken dat het soms voorkomt dat een instelling één vacature meldt, die op meerdere plaatsen in de organisatie vervuld moet gaan worden (men heeft bv. op meerdere plekken in de organisatie een ziekenverzorgende nodig). Anderzijds zijn er ook instellingen die één vacature in meerdere regio's aanbieden om een grotere respons uit te lokken. We gaan er vanuit dat dergelijke onzuiverheden door de tijd heen niet veranderd zijn en elkaar ook voor een belangrijk deel opheffen.

Figuur 2.1 Het aantal nieuwe en het gemiddeld aantal openstaande vacatures per kwartaal in Zorg en WJK in Noord-Brabant



Bron: Brabantzorgnet

### 2.3 Groei van de werkgelegenheid

Uit het PGGM-deelnemersbestand is te achterhalen hoe de werkgelegenheid zich ontwikkeld. Tabel 2.1 laat de ontwikkeling in de verschillende Brabantse regio's zien.

Tabel 2.1 De groei van de werkgelegenheid in fte's t.o.v. hetzelfde kwartaal een jaar eerder

	2005-4	2006-1	2006-2	2006-3	2006-4	2007-1	2007-2	2007-3
West	1,9	2,1	2,7	3,5	3,4	0,6	2,2	2,9
Midden	0,7	0,9	0,1	1,2	1,2	2,8	3,2	3,3
Zuidoost	1,4	1,6	1,7	3,3	3,2	4,1	5,1	5,3
Noordoost	2,6	2,8	2,9	2,4	6,1	5,4	5,6	6,6
Brabant	1,7	1,9	2,0	2,7	3,7	3,4	4,2	4,7

Bron: Bewerking PGGM

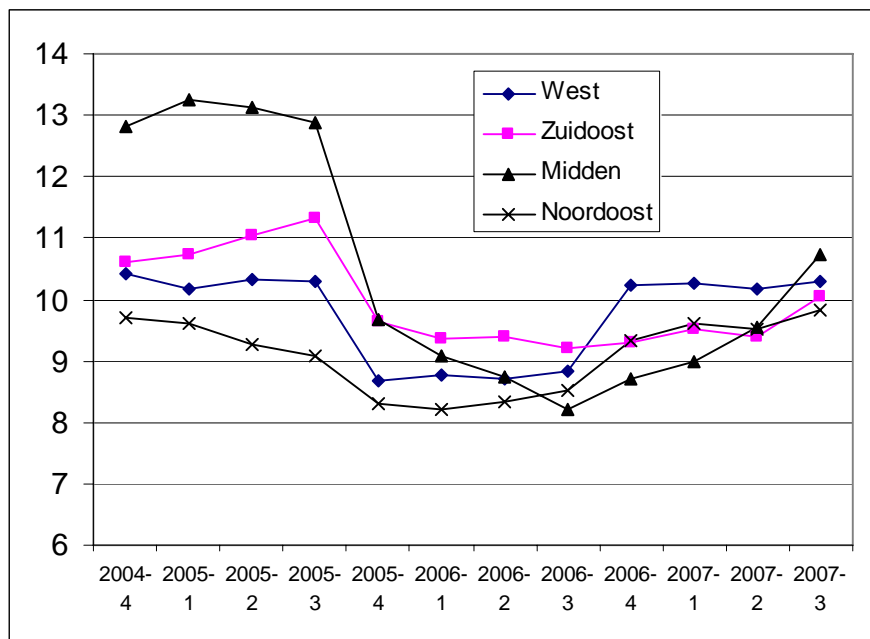
De groei van 3-4% die we via het PGGM-deelnemersbestand meten is sterker dan de afgelopen jaren en ligt ook hoger dan de groei die we in de prognose van 2006 hanteerden. De groei is het sterkst in de regio Noordoost. West en Midden blijven wat achter bij het gemiddelde van de gehele provincie Noord-Brabant. De groei is doorgaans sterker in de WJK-branches en wat minder in de zorgsector. Op de website [www.azwbrabant.nl](http://www.azwbrabant.nl) zijn de gedetailleerde gegevens te vinden.

De gegevens betreffen feitelijk bezette arbeidsplaatsen. Er was in ieder geval de afgelopen tijd voldoende aanbod om deze plaatsen te kunnen bezetten.

## 2.4 Toegenomen verloop

In Figuur 2.2 is te zien dat het verloop van personeel geleidelijk aan weer aan het stijgen is. Tussen de regio's doen zich wel kleine verschillen voor. Zo blijft het verloop in West vanaf het vierde kwartaal 2006 vrijwel gelijk, waar de andere regio's soms een lichte daling, maar allemaal wel recent een stijging laten zien.

Figuur 2.2 Het brutoverloop in de sector Zorg en WJK in 2004-2007 voor de regio's in Brabant per kwartaal (gebaseerd op gemiddelde van 4 voorafgaande kwartalen)



Bron: Bewerking PGGM

De stijging is overigens, uitgezonderd in Midden-Brabant, vrij geleidelijk. In het prognosemodel RegioMarge was de verwachting dat het verloop sneller zou stijgen. Deze verwachting is gebaseerd op ervaringscijfers uit het verleden. We zouden ook kunnen zeggen dat de sector kennelijk wat minder gevoelig is geworden voor ontwikkelingen in de economie dan vroeger.

## 2.5 Toegenomen leerling aantal

Het aantal leerlingen dat in opleiding is voor een sociaal-agogische, verpleegkundige of verzorgende opleiding is tussen 2005 en 2006 verder toegenomen.

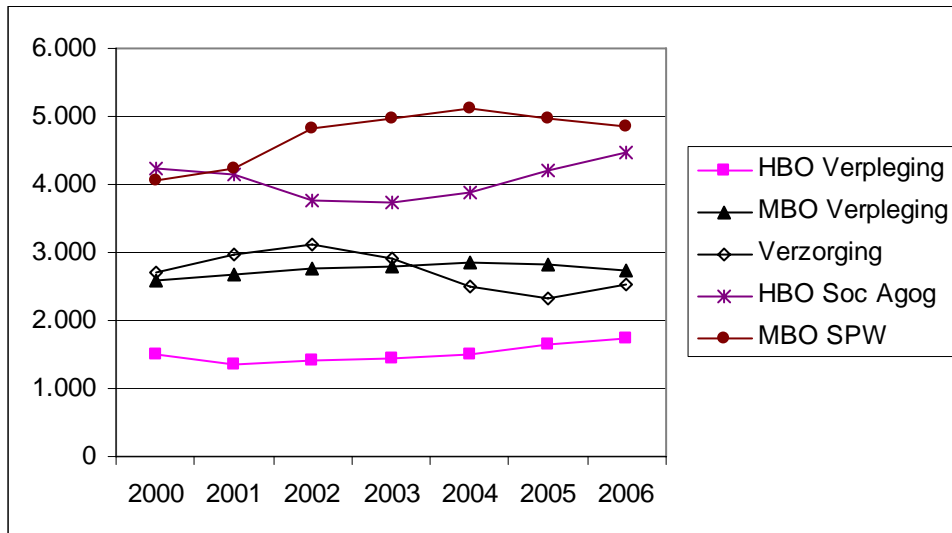
Tabel 2.2 Het totaal aantal leerlingen/studenten in opleiding, verpleging, verzorging en sociaal-agogen<sup>1</sup>

Totaal	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
HBO/MBO V&V/SA	17.179	17.749	18.878	18.656	18.500	19.033	19.661

<sup>1</sup> De leerlingaantallen kunnen afwijken van vorig jaar, omdat nu in alle tijdreeksen ook deeltijdleerlingen meegenomen zijn

Figuur 2.3 laat zien dat de groei zich vooral voltrekt bij de sociaal-agogisch opleidingen op HBO-niveau. De groei bij de verpleegkundige is heel beperkt en lijkt zich te stabiliseren, waarbij de HBO iets stijgt en het MBO iets afneemt. Het aantal verzorgenden vertoont de grootste schommelingen: vanaf 2002 is er sprake van een daling. Pas in 2006 komt daar een einde aan.

Figuur 2.3 Het aantal leerlingen dat een opleiding verpleging, verzorging of sociale agogie in Noord-Brabant volgt (HBO en MBO)



Bron: Cfi

## 2.6 Samenvattend

Op dit moment lijkt de situatie op de arbeidsmarkt niet verslechterd ten opzichte van vorig jaar (gemeten aan het gemiddeld aantal openstaande vacatures).

Tegenover een groei van de werkgelegenheid die sterker is dan verwacht staat een minder groot vertrek dan verwacht. Het aantal leerlingen in opleiding stabiliseert zich bij verpleging en verzorging en groeit nog bij de sociaal-agogische opleidingen.

Hoewel het totaal beeld niet ongunstig is, is het de vraag of dit voor alle categorieën, branches en regio's én ook voor de toekomst geldt. Daarom gaan we nu nader in op de prognoses.

### 3. De aanpak van het onderzoek

In dit hoofdstuk lichten we toe welke gegevens voor dit onderzoek gebruikt zijn. Verder geven we aan welke elementen een rol spelen binnen het model RegioMarge om vraag en aanbod de komende jaren in beeld te brengen.

#### 3.1 De basisgegevens

Voor de raming van het aantal werkenden in de functie van verpleegkundige, verzorgende of sociaal-agoog wordt gebruik gemaakt van de arbeidsmarktgegevens van PGGM. PGGM beschikt over informatie van alle werknemers in de sector Zorg en welzijn. Omdat bij PGGM onbekend is welke functie een medewerker uitoefent zijn deze gegevens ontleend aan het Loonkostengegevensbestand (LKG). Op [www.azwbrabant.nl](http://www.azwbrabant.nl) zijn de noodzakelijke bewerkingen toegelicht. De gegevens voor de afzonderlijke regio's zijn daar ook te vinden. Een en ander leidt tot Tabel 3.1.

Tabel 3.1 De geraamde werkgelegenheid voor het verpleegkundig-, verzorgend- en sociaal-agogisch personeel in 2007 (in fte)

	West- Brabant	Midden- Brabant	Noordoost- Brabant	Zuidoost- Brabant	Totaal
Ziekenhuizen	2280	1580	1870	2400	8130
GGZ	910	400	1260	730	3300
Gehandicaptenzorg	2560	2050	2510	2730	9850
Verpleeg- en verzorgingshuizen	3690	2240	3000	3380	12310
Thuiszorg	2580	1190	1770	2090	7630
Welzijn &MD	360	270	380	1060	2070
Jeugdzorg	990	600	770	1140	3500
Kinderopvang	750	950	980	1130	3810
<b>Totaal</b>	<b>14100</b>	<b>9280</b>	<b>12540</b>	<b>14660</b>	<b>50580</b>

Bron: Bewerking PGGM-gegevens en LKG

Tabel 3.2 De geraamde werkgelegenheid voor het verpleegkundig-, verzorgend- en sociaal-agogisch personeel in 2007 (in personen)

	West- Brabant	Midden- Brabant	Noordoost- Brabant	Zuidoost- Brabant	Totaal
Ziekenhuizen	3120	2280	2740	3430	11570
GGZ	1140	490	1680	880	4190
Gehandicaptenzorg	3730	2980	3900	4640	15250
Verpleeg- en verzorgingshuizen	5780	3550	4800	5210	19340
Thuiszorg	7260	3620	5330	6110	22320
Welzijn &MD	530	540	540	1540	3150
Jeugdzorg	1590	980	1240	1840	5650
Kinderopvang	1140	1450	1510	1730	5830
<b>Totaal</b>	<b>24290</b>	<b>15890</b>	<b>21730</b>	<b>25380</b>	<b>87290</b>

Bron: Bewerking PGGM-gegevens en LKG

Van de medewerkers uit Tabel 3.1 willen we graag weten tot welk kwalificatieniveau men behoort. Daartoe hebben we de landelijke gehanteerde cijfers genomen (Van der Windt en Talma, 2006). Deze zijn tot stand gekomen in overleg met de landelijke brancheverenigingen. Als basismateriaal hebben eerdere regionale toepassingen van RegioMarge en de OSA-aanbodmonitor gediend.

Tabel 3.3 Procentuele verdeling kwalificatieniveaus per branche in 2006 in fte

Richting en niveau	Ziekenhuizen	GGZ	Gehandicapenzorg	V&V	Thuiszorg <sup>2</sup>	W&M	Jeugdzorg	Kinderopvang
Vpl5	27	26	2	3	7	2	2	0
Vpl4	64	38	13	7	4	5	5	3
Vz3	5	10	11	65	35	4	2	6
Hlp2	2	1	5	12	14	1	1	3
Zhlp1	0	0	2	4	26	0	0	1
MD5	0	7	0	0	1	38	28	1
SPH5	0	8	13	0	0	10	42	8
SPW4	0	3	26	2	0	8	4	9
SPW3	0	1	16	1	0	6	1	57
HW2	0	0	3	0	0	0	0	0
CMV5	0	0	0	0	0	11	2	1
SD3	0	0	0	0	0	1	1	0
SCW5	0	0	0	0	0	1	0	2
Anders	3	6	9	7	13	12	11	10
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100

Bron; RegioMarge (2006)

De uitkomsten bleken bij de regionale bijeenkomsten in 2007 voor de zorginstellingen in Noord Brabant herkenbaar<sup>3</sup>. Voor de berekeningen van RegioMarge is niet alleen de huidige situatie van belang, maar vooral ook hoe in de toekomst het personeelsbestand er uit moet zien om op een adequate manier in de vraag naar zorg en welzijn te voorzien. Daar kwamen in de regionale bijeenkomsten geen eenduidige antwoorden op. Het is wenselijk om dit onderwerp het komend jaar wat pregnanter op de agenda te zetten.

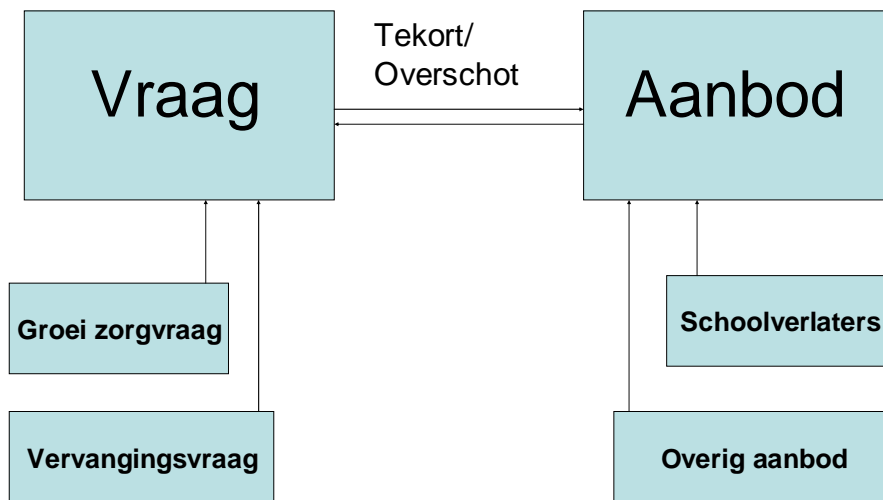
De gegevens over vraag en aanbod komen in de volgende hoofdstukken aan de orde. We gaan nu kort in op het model.

### 3.2 Het model RegioMarge

Vanuit de startsituatie (voorgaande paragraaf) worden nu de verschillende elementen die vraag en aanbod beïnvloeden beschreven. Een uitgebreidere beschrijving van het model is te vinden op de [www.azwbrabant.nl](http://www.azwbrabant.nl). We gaan hier op de belangrijkste elementen in.

<sup>2</sup> Inclusief alfa-hulpverleners.

<sup>3</sup> Alleen in Noordoost-Brabant is het aandeel verzorgenden iets opgehoogd op grond van de ervaringen daar.



Ontwikkelingen in de vraag naar zorg beïnvloeden de vraag naar personeel. Als de vraag naar zorg toeneemt, neemt doorgaans ook de vraag naar personeel toe. Dit oorzaak-gevolgverband kan minder direct worden door het toepassen van arbeidsbesparende maatregelen. Deze krijgen in Zorg en welzijn wel steeds meer aandacht, vooralsnog is het effect beperkt. De vervangingsvraag is een ander belangrijk onderdeel van de vraag. De vervangingsvraag wordt doorgaans door conjuncturele economische ontwikkelingen beïnvloed.

Aan de aanbodkant hebben we te maken met degenen die van de schoolbanken komen en daarnaast met aanbod van herintreders, instroom vanuit andere regio's, vanuit andere beroepen (zijinstromers), enz.

In de hoofdstukken 3 en 4 worden deze elementen van maat en getal voorzien.

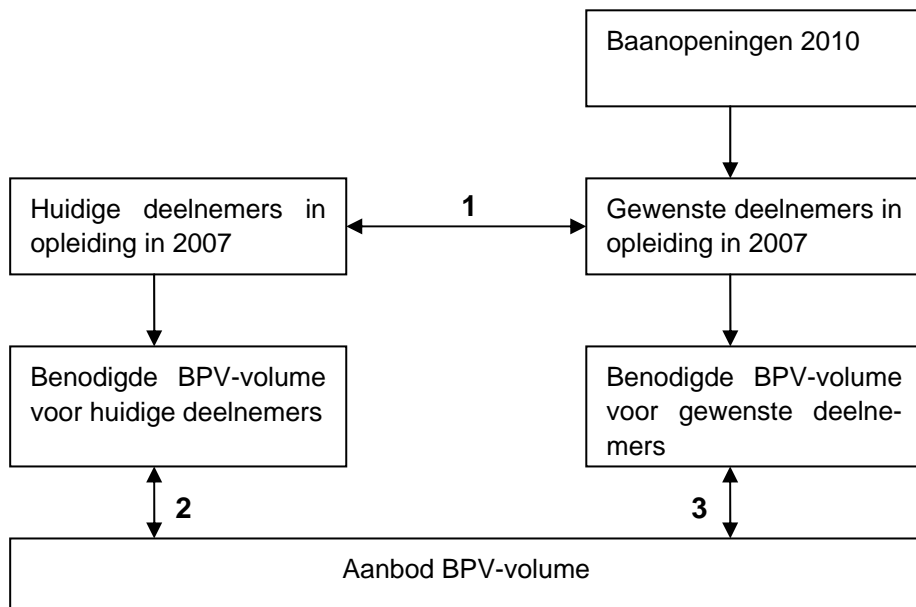
### 3.3 Het model BPV-Balans

De BPV-Balans is een rekenmodel waar arbeidsmarkt-, leerling- en BPV-informatie wordt samengevoegd. Zo wordt er enerzijds berekend hoeveel leerlingen er in opleiding moeten zijn om aan de toekomstige arbeidsvraag te voldoen. Deze aantallen worden vergeleken met de huidige leerlingen in opleiding. Uitkomsten maken inzichtelijk of we op een tekort aan gediplomeerden afstevenden, dan wel of we méér leerlingen opleiden dan nodig zijn voor de arbeidsmarkt. Anderzijds wordt voor zowel de huidige leerlingen in opleiding als voor de benodigde leerlingen voor de arbeidsmarkt bepaald hoeveel BPV-volume beschikbaar moet zijn. Dit volume (uitgedrukt in fte) wordt vergeleken met het huidige aanbod. Dit geeft inzicht in de benodigde acties rondom de BPV: moet er op korte termijn meer BPV-volume aangeboden worden? En wat staat ons rondom opleiden te doen willen we in onze personeelsbehoefte gaan voorzien?

Concreet geeft de BPV-Balans antwoord op drie hoofdvragen:

- 1) Worden er op dit moment voldoende deelnemers opgeleid gezien de behoefte van de arbeidsmarkt?
- 2) Is er op dit moment voldoende BPV-volume voor de huidige deelnemers in de opleidingen?
- 3) Is er voldoende BPV-volume voor de deelnemers die nodig zijn om aan de arbeidsvraag te voldoen?

Figuur 3.1 Schematisch weergave BPV-Balans



## 4. De vraag naar personeel

De vraag naar personeel kent twee componenten, namelijk de uitbreidingsvraag oftewel de verandering in de omvang van de werkgelegenheid en de vervangingsvraag, het verloop van personeel. We gaan nu op beiden in.

### 4.1 De werkgelegenheid

De veranderingen in de werkgelegenheid zijn sterk afhankelijk van de veronderstelde groei van zorg- en welzijnsdiensten in de komende jaren. Na een tijd van onzekerheid vanwege de kabinetsformatie en de daarop volgende periode om tot beleid te komen, tekent zich nu meer duidelijkheid af. Werd in onderzoek voor landelijke partijen (RegioMarge 2007) nog met twee mogelijke scenario's gewerkt, in de Rapportage Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn 2007 wordt alleen nog maar van het hoogste scenario uit RegioMarge 2007 uitgegaan nu het kabinetsbeleid meer duidelijkheid geeft.

Deze raming is gebaseerd op berekeningen van het CPB. Het CPB (2006) publiceerde het rapport "Een scenario voor de zorguitgaven 2008-2011" en kwam daarbij met een globale raming van de uitgaven voor de zorgsector. Deze raming heeft als doel een bijdrage te leveren aan het vaststellen van de budgettaire kaders voor de komende kabinetsperiode 2008-2011. Het CPB beschrijft de ontwikkelingen bij ongewijzigd beleid. In de rapportage worden uitspraken gedaan over de vraag naar zorg per branche en over de arbeidsproductiviteit. Aan de hand hiervan is een beeld te schetsen van de vraag naar personeel.

Globaal komt het CPB voor de zorgsector tot een groei van de vraag naar zorg van gemiddeld 2,4% per jaar voor de periode 2008-2011<sup>4</sup>. Wordt rekening gehouden met een arbeidsproductiviteitsstijging in de zorgsector van 0,3% per jaar (dat is het gemiddelde van de afgelopen dertig jaar), dan neemt de vraag naar personeel jaarlijks met gemiddeld 2,1% toe. Het CPB heeft de vraag naar personeel niet uitgesplitst naar branche, onder andere omdat men de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit niet per branche in beeld heeft. Gaan we er vanuit dat de arbeidsproductiviteitsstijging van 0,3% per jaar van de zorgsector voor alle branches gelijk is, dan resulteert de raming van de vraag naar personeel zoals aangegeven in Tabel 4.1.

Het CPB stelt dat ramingen van de zorguitgaven altijd met de nodige onzekerheden zijn omgeven. Naast de gebruikelijke onzekerheden spelen in dit geval ook de structuurveranderingen die zich in de zorg voltrekken een rol<sup>5</sup>. Daarnaast noemt het CPB nog een aantal specifieke onzekerheden: de ontwikkeling van technologie en de kwaliteit van de zorg; het gedrag van concurrerende verzekeraars en de limieten die de arbeidsmarkt mogelijk stelt. De marges van de uitkomsten zijn derhalve groot; het CPB noemt zelf 1% naar boven of beneden als orde van grootte voor mogelijke afwijkingen.

---

<sup>4</sup> Exclusief medicijnen en hulpmiddelen.

<sup>5</sup> Bij de berekeningen is door het CPB geen rekening gehouden met de mogelijke veranderingen als gevolg van de invoering van de WMO.

Tabel 4.1 De ontwikkeling van de vraag naar personeel per branche in de periode 2008-2011, gebaseerd op de raming van het CPB (gemiddelde jaarlijkse groei in %)

Branche	Toename zorgvraag	Toename arbeidsproductiviteit	Toename vraag naar personeel
Ziekenhuizen en specialisten	2,5%	0,3%	2,2%
Geestelijke gezondheidszorg	2,3%	0,3%	2,0%
Gehandicaptenzorg	2,5%	0,3%	2,2%
Verpleeghuizen	2,1%	0,3%	1,8%
Verzorgingshuizen	0,9%	0,3%	0,6%
Thuiszorg	3,7%	0,3%	3,4%
Totaal zorgsector	2,4%	0,3%	2,1%

Bron: CPB (2006), bewerkt door Prismant

De CPB-cijfers uit Tabel 4.1 zijn in principe toegepast voor de jaren 2008-2011<sup>6</sup>. Er is nog een aantal mutaties aangebracht voor de grote beleidsmatige veranderingen in de thuiszorg en vanwege de extra gelden toegekend aan de verpleeghuissector. Verder worden door het CPB geen uitspraken over de WJK-sector gedaan. We besteden daarom aandacht aan een paar specifieke ramingen van het SCP.

### *Thuiszorg*

De invoering van de Wmo leidt voor de thuiszorg zoals gezegd tot een wat andere aanpak. Bij thuiszorg is het personeel gesplitst in een deel dat onder het BKZ (Beleidskader Zorg) valt en een deel dat onder de Wmo valt. Op het eerste deel zijn de ramingen van het CPB van toepassing; bij de laatste is -volgens afspraak tussen VWS en VNG- de ontwikkeling van het aantal 75<sup>+</sup>-ers van belang.

Onderzoek onder thuiszorginstellingen naar de consequenties van de invoering van de Wmo voor de arbeidsmarkt geeft indicaties dat het arbeidsvolume op kwalificatieniveau 2 ongeveer gelijk blijft. Het aandeel van werkenden op kwalificatieniveau 1 zal naar verwachting op termijn halveren. De groei vindt vooral bij de alfa hulpen plaats. Deze laatsten vallen buiten de berekeningen van RegioMarge, omdat van hen geen kwalificaties bekend zijn en formeel gezien ook geen kwalificaties vereist worden.

We passen de groei van de werkgelegenheid die het CPB voor de thuiszorg raamt (3,4% gemiddeld per jaar) dus alleen toe op niveau 3 t/m 5. Voor niveau 2 passen we geen groei toe. Gevolg van een en ander is dat het relatieve aandeel van niveau 2 daalt van 14,3% naar 13,0% in 2010. Het arbeidsvolume op niveau 1 zakt van 26,1% naar 18,3% in 2010. Daarmee is de halvering in dat jaar voor de helft gerealiseerd<sup>7</sup>. Het arbeidsvolume van de anders-opgeleiden, veelal alfa hulpen, neemt toe van 12,5% naar 21,6%<sup>8</sup>.

<sup>6</sup> Bij de ziekenhuizen is de verwachte groei maar voor tweederde meegenomen: ziekenhuizen worden steeds meer behandelcentra; de afgelopen jaren was de groei van de verpleging dan ook maar tweederde van het totaal.

<sup>7</sup> In RegioMarge hebben we ook de scholingsinspanning van thuiszorginstellingen aangepast. Verder is verondersteld dat het overaanbod van niveau 1 in andere branches vacatures op kan vullen (extra mobiliteit conform brief Bussemakers van april 2007).

<sup>8</sup> Dit percentage kan wat lager uitvallen. De middelen die beschikbaar zijn voor de Wmo in de thuiszorg zijn geïndexeerd op de ontwikkeling van het aantal extramuraal wonende 75<sup>+</sup>-ers. Aangezien de alfa hulpen verder geen rol spelen in de ramingen is dit niet nader verwerkt.

### *Verpleeghuissector*

Het ministerie van VWS wil dat de verpleeghuizen doelmatiger gaan werken. Aan de verpleeghuissector is een toezegging van 300 mln gedaan als men er in slaagt om jaarlijks 1% meer handen aan het bed te realiseren. De middelen die hiermee gepaard gaan leiden naar verwachting tot respectievelijk 1,2% extra personele groei in 2007 en 2,4% extra groei in 2008 en 2009.

Daar bovenop zijn onlangs aan de sector rond de 5.000 extra fte's voor handen aan het bed toegezegd. Voor 2008 en 2009 is in het scenario 0,5% respectievelijk 1% extra personele groei gerekend.

Inmiddels is duidelijk geworden dat de zorgsector prioriteit krijgt in het huidige kabinetsbeleid. De budgettaire ruimte is wat groter dan waarmee in de CPB-raming rekening is gehouden. Precieze voornemens zijn echter nog niet bekend. In ons scenario gaan we uit van een verwachte verhoging van het relevante BKZ van 2,7% naar 3,1% oftewel van 15% meer groei dan bij in het oorspronkelijke scenario.

Daar komt 1% per jaar voor de zorghuizen<sup>9</sup> extra groei bovenop. Dit is een deel van het restant van de invulling van de 5.000 fte's handen aan het bed, die we in het eerdere scenario minder snel realiseerden. Bij de andere branches komt er nog 0,5% extra groei bij. Dit is de gemiddelde overschrijding van het BKZ in de afgelopen jaren.

Voor de ziekenhuizen hebben we een korting van 0,4% toegepast. Zij kregen onlangs een taakstelling van 400 mln voor de periode 2008-2011 (brief van Minister Klink van 23 juli 2007).

Een en ander resulteert in de jaarlijkse groei zoals te vinden is in Tabel 4.2. We passen de groei toe op de gehele periode 2008-2011.

### *WJK-sector*

Voor de WJK-sector zijn er geen begrotingsgegevens. Wel zijn er nieuwe ramingen beschikbaar, die voor ons doel, een indicatie van de vraag naar personeel, bruikbaar zijn.

Het SCP (2007) komt in *Publieke prestaties in perspectief* voor Kinderopvang tot een volumegroei van 3,8% per jaar voor de periode 2006-2011. Deze raming is afkomstig van het ministerie van SoZaWe en houdt rekening met realisaties in 2005 en de effecten van de voorgenomen uitbreiding van de buitenschoolse opvang in 2007.

Voor de Jeugdzorg komt het SCP (2007) op een gemiddelde jaarlijkse groei van de werkgelegenheid van 0,5%. Een departementale raming van het ministerie van VWS komt uit op 1,8%. In beide gevallen lijkt er sprake van dat maar een deel van de Jeugdzorg meegenomen wordt. De groep die door de SCP gedekt wordt betreft alleen de zorgaanbieders; de Bureaus Jeugdzorg zijn niet meegenomen. Deze Bureaus Jeugdzorg omvatten verschillende werkvormen (Toegang en indicatiestelling, Jeugdbescherming, Jeugdreclassering, Advies- en Meldpunten Kindermishandeling (AMK)), die op dit moment stuk voor stuk een stormachtige ontwikkeling doormaken.

De Jeugdbescherming zal in de loop van twee jaar zo'n 16% (8% per jaar) groeien als gevolg van de invoering van het Deltaplan (caseload-verlaging). Jeugdreclassering, Toegang en AMK kennen tot nu toe een fikse jaarlijkse groei, variërend van 5-10% per jaar. Overall verwacht de MO-groep een toename in de eerstkomende twee jaar van 8% per jaar.

Voor de WMD-branchen zijn we voor de eerste jaren uitgegaan van de raming van het SCP van 1,2%.

Ter vergelijking noemen we tenslotte een prognose van het CWI inzake de werkgelegenheids groei in Zorg en WJK. De groei van de werkgelegenheid van 2,5% die het CWI verwacht ligt wat lager

---

<sup>9</sup> Het onderscheid tussen verpleeg- en verzorgingshuizen is aan het vervagen. Daarom spreekt men tegenwoordig ook wel van zorghuizen.

dan het niveau dat we voor de jaren 2008 en 2009 hanteren (CWI, 2007). De verdeling van de groei over de branches wijkt vanwege andere uitgangspunten soms wat af.

Tabel 4.2 De jaarlijkse groei in de vraag naar verpleegkundigen, verzorgenden en sociaal-agogen in fte's volgens het hoge alternatief

	2007	2008-2011
Ziekenhuizen	1,6	1,9
GGZ	2,0	2,8
Gehandicaptenzorg	2,2	3,0
Verpleeghuizen	3,0	5,8
Verzorgingshuizen	0,6	1,7
Thuiszorg <sup>10</sup>	2,5	3,5
WMD	1,2	1,7
Jeugdzorg	8,0	8,5
Kinderopvang	3,8	4,3
Totaal zorg	2,2	3,2
Totaal	2,5	3,3

Aangezien elke regio demografisch anders is opgebouwd moet op de landelijke gemiddelden nog een correctie worden doorgevoerd. In West-Brabant is de vergrijzing al verder gevorderd, maar zal daarentegen de komende jaren minder sterk zijn dan bijvoorbeeld in Noordoost-Brabant. Als gevolg hiervan is daar de groei in de vraag naar zorg in verpleeg- en verzorgingshuizen groot en ruim boven het landelijke gemiddelde.

Tabel 4.3 laat zien met hoeveel procentpunten het landelijke gemiddelde gemuteerd moet worden om tot een regionaal specifiek cijfer te komen. Voor de WJK-sector beschikken we niet over dergelijke correctiefactoren.

Tabel 4.3 De regionale aanpassing op grond van demografie in %punten

	Regiospecifieke demografische aanpassing (+/-)			
	West	Midden	Noordoost	Zuidoost
Ziekenhuizen	0,2	0,4	0,2	0,1
GGZ	0	0,2	-0,1	-0,2
Gehandicaptenzorg	0	0,1	-0,1	-0,2
Verpleeg- en verzorgingshuizen	0,6	1,1	1,5	1,4
Thuiszorg	0,3	0,7	0,8	0,7

We veronderstellen dat deze extra vraag naar zorg en welzijn een evenredige extra vraag naar personeel oplevert.

<sup>10</sup> Er is vanuit gegaan dat 60% onder het BKZ valt en 40% onder de Wmo. Het budget van de laatste neemt evenredig toe met het aantal 75<sup>+</sup>-ers. Deze toename is geraamd op 1,1% per jaar.

De groei van de afgelopen tijd is te zien in Tabel 2.1. Brabantbreed is deze de laatste vier kwartalen aanmerkelijk hoger (rond de 4%) dan in de eerste drie kwartalen (tot 2%). De werkgelegenheid in Midden en West groeit overigens minder hard dan in de andere twee regio's.

## 4.2 De vervangingsvraag

Bij de vervangingsvraag spelen het bruto- en het nettoverloop een rol. Verder komen veranderingen in de deeltijdfactor aan de orde.

### *Brutoverloop*

Het brutoverloop bespreken we reeds in 2.4. Het brutoverloop, het aandeel mensen uit het personeelsbestand dat gedurende een jaar vertrekt, is de afgelopen jaren gedaald (zie Figuur 2.2). Vanaf het derde kwartaal van 2006 zet zich bij alle Brabantse regio's een stijging in. Het eerst en het sterkst in West-Brabant. Het eerste kwartaal van 2007 laat t.o.v. het laatste kwartaal van 2006 een licht stijging zien. We verwachten een verdere stijging.

### *Nettoverloop*

Vanwege de laagconjunctuur van de afgelopen jaren zijn weinig mensen uit de instellingen vertrokken. Van de mensen die wél vertrokken, bleven veel mensen wel voor Zorg en welzijn behouden. Zij gingen in een andere instelling in de sector werken, zo blijkt uit de Exit-interviews van Prismant. Het nettoverloop, het aandeel mensen dat de Zorg en welzijn verlaat, is de afgelopen jaren gedaald, maar zal licht gaan stijgen onder invloed van de aantrekkende conjunctuur en de externe arbeidsmarkt.

Het nettoverloop is niet zoals het brutoverloop per branche en per regio beschikbaar. We ramen het als verhoudingsgetal ten opzichte van het brutoverloop. Tabel 4.4 geeft de resultaten van de raming die voor de komende jaren is gehanteerd.

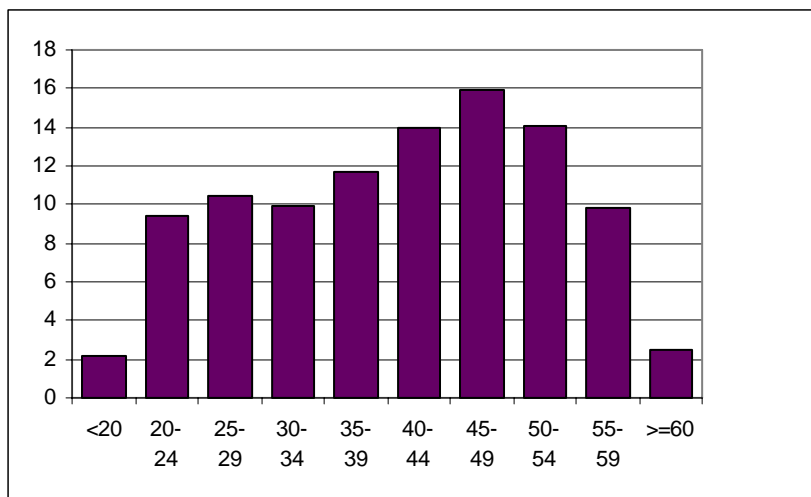
Tabel 4.4 Het veronderstelde nettoverloop per branche en regio in 2006 en daarna in het *Gematigde scenario* in %

	<b>West-Brabant</b>	<b>Midden-Brabant</b>	<b>Noordoost-Brabant</b>	<b>Zuidoost-Brabant</b>	<b>Noord-Brabant</b>	<b>Landelijk</b>
Ziekenhuizen	2,7	1,6	2,1	2,7	2,4	1,9
Geestelijke gezondheidszorg	3,2	2,1	2,5	3,2	2,8	2,9
Gehandicaptenzorg	4,5	2,9	3,8	3,9	3,9	3,4
Verpleeg- en verzorgingshuizen	4,3	4,7	5,1	4,0	4,4	4,3
Thuiszorg	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	7,1
Jeugdzorg	5,2	5,2	5,2	5,2	5,2	5,0
Kinderopvang	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	5,2
Welzijn en Maatsch. Dienstverl.	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,3

De leeftijdsopbouw van het personeelsbestand kan gevolgen hebben voor de hoogte van de vervangingsvraag in de komende jaren. De leeftijdsopbouw van het personeelsbestand in de Brabantse regio's wijkt nauwelijks af van het landelijke beeld (Tabel 4.5). Landelijk is de verwachting dat pas over een paar jaar de vervangingsvraag door de vergrijzing wezenlijk beïnvloed zal worden. Doorgaans wordt nu gerekend met een extra toename van 0,1 à 0,2 procentpunt per jaar.

Figuur 4.1 laat voor alle werknemers in Noord-Brabant in zorg en WJK de leeftijdsopbouw zien. 12,3% is 55 jaar of ouder; bijna 44% valt in de leeftijdscategorieën tussen de 40 en 55 jaar. Voor de uitstroom betekent dit dat de komende 5 à 10 jaar de vergrijzing van het personeelsbestand nog maar beperkt invloed heeft; in de jaren daarna neemt de vervangingsvraag in rap tempo toe.

Figuur 4.1 De leeftijdsopbouw van werkenden in Zorg en WJK in Noord-Brabant (3<sup>e</sup> kwartaal 2007) in %



Bron: PGGM-deelnemersbestand

De verpleegkundigen, verzorgenden en sociaal-agogen in Brabant wijken qua leeftijdsopbouw weinig af van het landelijk beeld, maar men is wel honkvaster. De gemiddelde duur van het dienstverband bij dezelfde werkgever in jaren ligt, uitgezonderd in Noordoost, boven het landelijk gemiddelde.

Tabel 4.5 Enkele demografische kenmerken van de VOV-werknemers in de zorgsector in 2006 (excl. thuiszorg)

	Gem. leeftijd in jaren	Aandeel 50 <sup>+</sup> -ers	Gem. duur dienstverband in jaren
West-Brabant	40,2	20,3%	9,3
Midden-Brabant	39,8	20,6%	9,8
Noordoost-Brabant	39,2	19,8%	8,5
Zuidoost-Brabant	39,0	18,4%	8,9
Nederland	39,8	20,5%	8,7

Bron: LKG

Uit de afgelopen jaren is bekend dat wanneer de economie aantrekt, het verloop van personeel in de sector Zorg en welzijn omhoog gaat. Dit is een belangrijke onzekerheidsfactor bij ramingen. Daarom gaan we bij deze verkenning uit van twee scenario's: één met een laag verloop en één met een hoger verloop. In het eerste geval veronderstellen we dat de sector zich aan de invloed van de conjunctuur weet te ontworstelen. In het laatste scenario is dat niet het geval. Bij de laatste ligt het nettoverloop een kwart hoger dan bij het lagere.

### *Deeltijdfactor*

De deeltijdfactor wijkt in de Brabantse regio's weinig af van het landelijke gemiddelde. Er doen zich in de loop der tijd weinig structurele veranderingen voor. We veronderstellen de deeltijdfactor voor de komende jaren bij de berekeningen dan ook als constant. Veranderingen in de deeltijdfactor zouden echter een bijdrage kunnen leveren aan het oplossen van knelpunten. Het verhogen van de deeltijdfactor, een langere gemiddelde werkweek, betekent een groter aanbod van personeel. We komen daar bij de oplossingsrichtingen op terug.

## **4.3 Scenario's**

Net als vorig jaar werken we bij de berekeningen met een tweetal scenario's. In het *Basisscenario* gaan we uit van de groei van de werkgelegenheid zoals omschreven in Tabel 4.2. De voornaamste onzekerheid schuilt in de ontwikkeling van de vervangingsvraag. Deze is in Brabant relatief laag en zou onder invloed van een hoogconjunctuur in de economie ook goed hoger dan geraamd in Tabel 4.4 uitkomen. In het *Hoogconjunctuurscenario* gaan we uit van een kwart hoger nettoverloop dan in het *Basisscenario*.



## 5. De aanbodzijde

Een belangrijk deel van het toekomstig aanbod op de arbeidsmarkt wordt gevormd door degenen die nu nog een opleiding volgen. Daarnaast vormen herintreders en instromers uit bv. andere beroepen of uit een situatie van werkloosheid potentieel aanbod. We gaan nu op beiden in.

### 5.1 Opleidingen

Het aantal leerlingen dat een opleiding verpleging, verzorging of sociale agogie volgt is ook in 2006 in Brabant toegenomen. Het aantal sociaal-agogische leerlingen vertoont al jaren een opgaande lijn (zie Figuur 2.3); het aantal bij verpleging en verzorging stijgt sinds 2004 heel licht.

Het aantal leerlingen dat een MBO-opleiding verpleging en verzorging volgt vertoont in de meeste Brabantse regio's in 2002 een top. Daarna zette een daling in. In West-Brabant zet zich in 2006 een stijging in, in Noordoost-Brabant in 2005 net als in Zuidoost<sup>11</sup>. In Midden-Brabant is de daling nog niet ten einde, maar in 2006 wel sterk afgevlakt.

Tabel 5.1 Het aantal leerlingen dat een MBO opleiding verpleging volgt

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
West-Brabant	627	675	667	694	733	720	668
Midden-Brabant	396	344	359	361	355	339	342
Noord-Oost Brabant	534	558	581	579	544	550	548
Zuid-Oost Brabant	1034	1105	1149	1173	1215	1220	1175
Brabant	2591	2682	2756	2807	2847	2829	2733

Bron: Bewerking gegevens Cfi

Tabel 5.2 Het aantal leerlingen dat een MBO opleiding verzorging volgt

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
West-Brabant	882	977	965	819	750	691	742
Midden-Brabant	322	379	383	404	385	367	404
Noord-Oost Brabant	683	698	731	739	624	608	678
Zuid-Oost Brabant	833	906	1043	956	741	645	694
Brabant	2720	2960	3122	2918	2500	2311	2518

Bron: Bewerking gegevens Cfi

Tussen de regio's bestaan verschillen in het aandeel BBL-ers in het verplegend en verzorgend onderwijs. West-Brabant en Noordoost-Brabant kennen traditioneel een groter aandeel BBL-ers. Zij ontkomen niet aan de conjuncturele schommelingen in deze vorm van onderwijs. De twee Brabantse regio's met een gering aandeel BBL-ers hebben juist minder invloed van de conjunctuur. Was hun aandeel in 2000 nog ruim beneden het landelijk gemiddelde, in 2005 wijken ze niet of nauwelijks af. De daling in Zuidoost-Brabant in 2006 is opmerkelijk.

<sup>11</sup> Voor de toedeling van leerlingen van ROC's naar regio zie bijlage 2.

Tabel 5.3 Aandeel BBL-ers onder leerlingen die verpleegkundig en verzorgend onderwijs volgen in %

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
West-Brabant	62	68	66	59	56	52	51
Midden-Brabant	42	54	57	53	49	45	45
Noordoost-Brabant	63	70	73	70	62	54	54
Zuidoost-Brabant	45	54	51	61	52	44	39
Nederland	54	59	60	58	50	44	44

Bron: Bewerking gegevens Cfi

Het aantal leerlingen dat een HBO-V opleiding volgt laat in tegenstelling tot de MBO een stijgende lijn in Zuidoost zien<sup>12</sup>.

Aangezien twee regio's geen (hoofd)vestiging van een HBO hebben, zouden deze twee regio's bij een strikte toepassing van regiogrenzen in het RegioMarge-model geen aanbod van afgestudeerde HBO-ers krijgen. Het aanbod van deze HBO-ers wordt verdeeld naar rato van het aantal vacatures.

Tabel 5.4 Het aantal studenten dat een HBO-V opleiding (duaal of voltijd) volgt

	West-Brabant	Zuidoost-Brabant	Nederland
2001	330	747	8444
2002	310	760	8249
2003	299	803	8693
2004	328	873	9088
2005	343	934	9602
2006	368	980	10155

Bron: HBO-Raad

Net als landelijk laat het aantal leerlingen dat een sociaal-agogische opleiding volgt gedurende de periode 2000-2006 een stijgende lijn zien. Deze vinden we in alle subregio's terug. Een uitzondering wordt gevormd door West-Brabant waar sinds 2004 sprake is van een daling. Deze is geheel toe te schrijven aan het MBO; het aantal leerlingen dat HBO volgt groeit nog steeds.

<sup>12</sup> De meest recente aanmeldingscijfers voor het schooljaar 2007/8 laten echter een daling van 9% bij de gezondheidszorgopleidingen zien (meting week 37 HBO-raad).

Tabel 5.5 Het aantal leerlingen dat een sociaal-agogische opleiding volgt (HBO en MBO)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
West-Brabant	2.735	2.908	3.030	3.085	3.197	3.072	2.944
Midden-Brabant	1.222	1.237	1.340	1.372	1.528	1.679	1.780
Noordoost-Brabant	2.192	2.031	2.215	2.404	2.521	2.713	3.054
Zuidoost-Brabant	3.293	3.303	3.485	3.336	3.341	3.606	3.718
Nederland	67.866	70.413	75.094	79.471	83.649	85.912	89.061

Bron: Bewerking gegevens Cfi

Hoe concurrerend zijn beide studierichtingen? Wat is het marktaandeel in de regio?

In Tabel 5.6 staat het aandeel verpleegkundigen, verzorgenden en sociaal-agogisch personeel ten opzichte van het totaal aantal leerlingen op MBO -niveau.

Het aandeel zorg- en welzijnopleidingen ligt op MBO-niveau hoger dan op het HBO-niveau (zie rapportage vorig jaar). De regio's waarbij het aandeel lager ligt hebben waarschijnlijk meer mogelijkheden om het aandeel te verhogen en daarmee het aanbod te vergroten. Behalve Zuidoost-Brabant wijken de aandelen aanzienlijk van het landelijk gemiddelde af. Het zijn echter niet steeds dezelfde opleidingen waar dit het geval is. Zo blijven Midden en Noordoost achter bij verpleging. West-Brabant lijkt veel potentieel te laten liggen bij de sociaal-agogen. De opleidingen op niveau 1 en 2 vertonen in alle regio's een lager dan landelijk gemiddeld aandeel. Dit kan gecompenseerd worden door veel incompany onderwijs in de thuiszorg. Gegevens daarover ontbreken echter.

Tabel 5.6 Aandeel van verpleegkundige, verzorgende en sociaal-agogische opleidingen in het totale MBO in 2006 in %

	VPL4	Verz 3	SAW3/4	1+2	Totaal
West-Brabant	3,8	4,2	6,5	2,0	16,5
Midden+ Noordoost	2,8	3,4	8,3	2,6	17,1
Zuid-Oost Brabant	5,7	3,4	7,1	3,1	19,3
Brabant	3,9	3,6	7,5	2,6	17,6
Landelijk	3,6	3,8	9,2	3,7	20,3

Bron: Bewerking gegevens Cfi

De toekomstige instroom in de zorg- en welzijnopleidingen wordt uiteraard voor een belangrijk deel bepaald door het toekomstig aanbod vanuit het voortgezet onderwijs. In Tabel 5.7 en Tabel 5.8 staat de mutatie tussen 2006 en 2010 respectievelijk 2010 en 2014 van het geraamde aantal diplomabehalers per schooltype. Wat opvalt is dat de uitstroom uit het VMBO en VMBO-tl op de korte termijn afneemt of gelijk blijft, terwijl de uitstroom uit HAVO en VWO zal toenemen. Het totale aanbod zal voor geheel Brabant nog met 6% toenemen. Midden-Brabant laat een daling zien in de opleidingen die voor deze arbeidsmarkt relevant zijn. De andere regio's onttrekken zich op de korte termijn nog aan de afnamen.

Tabel 5.7 Procentuele verandering tussen 2006 en 2010 in uitstroom aantal leerlingen in het voortgezet onderwijs in %

	<b>VMBO- k, b, g</b>	<b>VMBO-tl</b>	<b>HAVO</b>	<b>VWO</b>	<b>Totaal</b>
West-Brabant	0	1	11	23	6
Midden-Brabant	-10	-9	8	16	-1
Noordoost-Brabant	3	0	7	23	7
Zuidoost-Brabant	2	-1	16	20	8
Noord-Brabant	0	-2	11	21	6

Bron: Ministerie van OCW, Cfi 2006

Op de langere termijn, tussen 2010 en 2014 krijgen alle regio's te kampen met een daling van de uitstroom. Deze is het sterkst in de voor de Zorg- en Welzijnssector relevante VMBO. Opvallend is dat de uitstroom uit het voortgezet onderwijs in Midden-Brabant, met ook al een afname in de periode 2006-2010, verder blijft dalen.

Tabel 5.8 Procentuele verandering tussen 2010 en 2014 in uitstroom aantal leerlingen in het voortgezet onderwijs in %

	<b>VMBO- overig</b>	<b>VMBO-tl</b>	<b>HAVO</b>	<b>VWO</b>	<b>Totaal</b>
West-Brabant	-3	-10	-4	0	-4
Midden-Brabant	-5	-9	-4	-1	-5
Noordoost-Brabant	-2	-8	3	-4	-2
Zuidoost-Brabant	-5	-10	-5	-3	-5
Noord-Brabant	-4	-9	-3	-2	-4

Bron: Ministerie van OCW, Cfi 2006

#### *Studierendement en sectorrendement*

We gaan er van uit dat binnen de regio's het studierendement, het aandeel studenten dat voor een opleiding slaagt en het sectorrendement, het aandeel dat voor de opleidingssector gaat werken, niet van de landelijke standaard afwijkt. Over het algemeen is bekend dat de combinatie werken en leren tot een hoger sectorrendement leidt.

Het meten van het sectorrendement is een momentopname. Daarbij speelt niet alleen de belangstelling van de afgestudeerde leerlingen een rol. Ook de vraag die werkgevers uitoefenen kan variëren. Wat we eigenlijk willen weergeven is het potentieel. Dat kan hoger liggen dan wat feitelijk in een jaar gemeten wordt. Zo zullen werkgevers minder schoolverlaters vragen als de werkgelegenheid niet of weinig groeit, terwijl op zich een zelfde aandeel leerlingen als in voorgaande jaren wel in een branche zou willen gaan werken. Bij opleidingen met meer dan 3% werkloosheid onder de schoolverlaters is het jaar met hoogste sectorrendement van de afgelopen vijf jaar genomen. Zo geldt voor bijvoorbeeld Helpende Welzijn dat werkgevers doorgaans weinig functies aanbieden. Wanneer de arbeidsmarkt krappere wordt, zal men toch zo veel mogelijk "handen" willen hebben.

Tabel 5.9 Het gehanteerde studie- en sectorrendement uitgesplitst per leerweg in %

	Studierendement		Sectorrendement	
	BBL	BOL	BBL	BOL
Vpl5	57	57	95	87
Vpl4	67	65	91	74
Vz3	66	68	90	70
Hlp2	81	67	84	58
Zhlp1	65	59	51	35
Sph5	56	56	95	76
Spw4	64	64	91	45
Spw3	64	64	90	58
Hw2	62	62	84	29
Cmv5	47	47	95	40
Scw4	56	56	90	51
Md5	49	49	95	69
Sd3	53	53	90	23

Bron: Bewerkte ROA gegevens, Prismant

Bij de overige opleidingen is het gemiddelde van de afgelopen vijf jaar gehanteerd. Bij deze opleidingen speelt dat men vaak ook een vervolgopleiding op een hoger niveau gaat volgen. SPW-ers kunnen ook bij Justitie en het Speciaal Onderwijs terecht.

### *Veronderstelling*

Voor de verwachte instroom in de verpleegkundige en verzorgende opleidingen is voor de BBL uitgegaan van de relatie met het brutoverloop. De instroom in de BOL wordt beïnvloed door de instroom in de BBL, de uitstroom uit het voortgezet onderwijs en de ontwikkeling van de werkloosheid (Van der Windt en Talma, 2006). Bij de sociaal-agogische opleidingen is de instroom constant verondersteld. Overigens hebben deze veronderstellingen voor de situatie in 2011 maar beperkte betekenis: het meeste aanbod wordt gevormd door leerlingen die al aan de opleiding begonnen zijn (het zogenaamde pijplijneffect).

## **5.2 Herintreding, overig aanbod**

De omvang van herintreding is in RegioMarge gerelateerd aan de groei van de werkgelegenheid in de zorgsector. Deze is landelijk vastgesteld. Naar regio kunnen er verschillen zijn; deze worden echter niet in het model meegenomen.

Niet alle medewerkers zijn woonachtig in de regio waar men werkt <sup>13</sup>. Op zich behoeft een omvangrijke pendel geen probleem te zijn. Wel geldt dat regio's met relatief veel personeel van buitenaf kwetsbaarder zijn in een krappe arbeidsmarkt. Wanneer werknemers hun reistijd kunnen verkorten door dichterbij huis te gaan werken, lopen de tekorten in deze regio's snel op. Ter oriëntatie geven we de gegevens over de regio's (Tabel 5.10). In geheel Nederland werkt 21% van de verpleegkundigen, verzorgenden en sociaal-agogen in een andere regio dan waar men woont.

<sup>13</sup> De Woon-werkbalans betreft oude gegevens; deze kunnen wellicht via SSB van CBS volgend jaar ververst en verbeterd worden.

Midden- en Noordoost-Brabant trekken veel werknemers van buiten de regio aan, terwijl Midden- en West-Brabant een relatief hoog aandeel inwoners hebben die buiten de regio in de zorg werken.

Noordoost-Brabant lijkt het meest kwetsbaar als de arbeidsmarkt krappere wordt, terwijl West-Brabant bij een krappere wordende arbeidsmarkt veel potentieel in huis heeft; een kwart van de werkers in de zorg werkt buiten de regio.

Tabel 5.10 De woon-werkbalans per regio in 2004<sup>14</sup>

	<b>Woont buiten regio</b>	<b>Werkt buiten regio</b>	<b>Balans</b>
West-Brabant	11%	25%	-14%
Midden-Brabant	31%	25%	5%
Noordoost-Brabant	29%	18%	11%
Zuidoost-Brabant	11%	13%	-2%
Nederland	21%	21%	

Bron; LKG

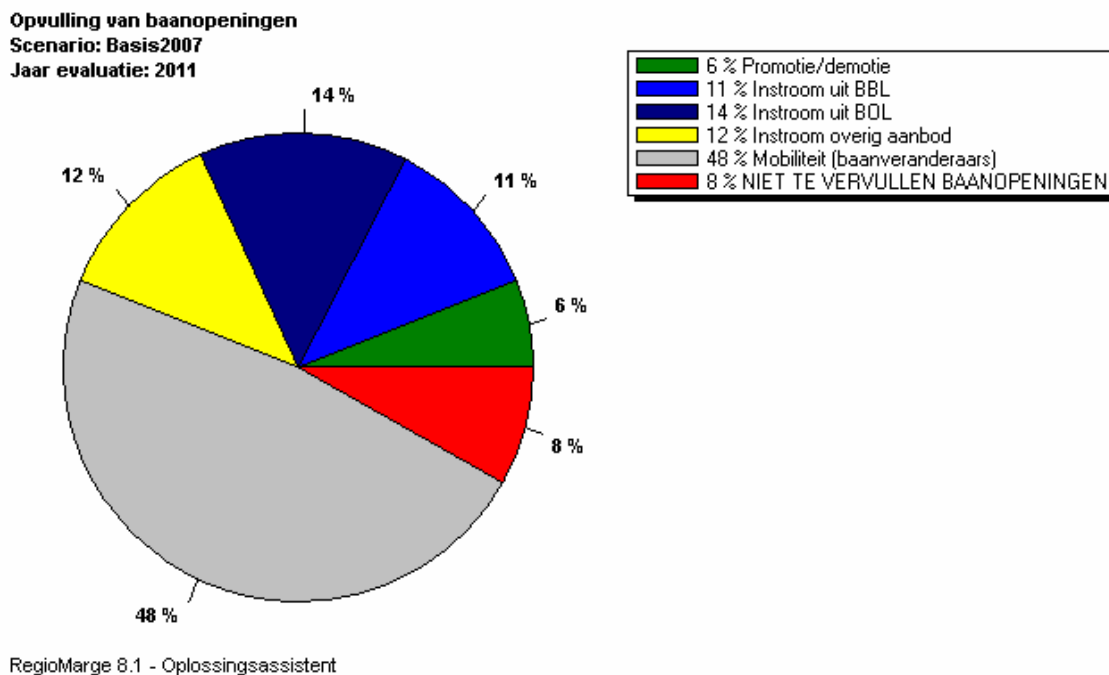
<sup>14</sup> Exclusief thuiszorg en WJK. Deze gegevens zijn voor latere jaren nog niet beschikbaar.

## 6. Vraag en aanbod in 2011

Hoe ziet de arbeidsmarkt er in 2011 in Noord-Brabant uit? Met RegioMarge kunnen we berekenen hoe, gegeven de vooronderstellingen, het arbeidsaanbod in 2011 er uitziet.

Als je als instelling een vacature hebt te vervullen, waar komt het aanbod dan vandaan? Figuur 6.1 laat zien dat wanneer het *Basisscenario* werkelijkheid wordt voor de Noord-Brabantse zorg- en welzijnsinstellingen naar verwachting 25% door afstuderende leerlingen wordt vervuld (14% afkomstig van BOL en 11% van BBL). Bijna de helft van het aanbod komt van mensen die tussen zorg- en welzijnsinstellingen van baan veranderen. 12% bestaat uit herintreders of aanbod van buiten de regio. Voor 2011 wordt verwacht dat 8% van alle vacatures in Noord-Brabant niet te vervullen is vanwege een te gering aanbod.

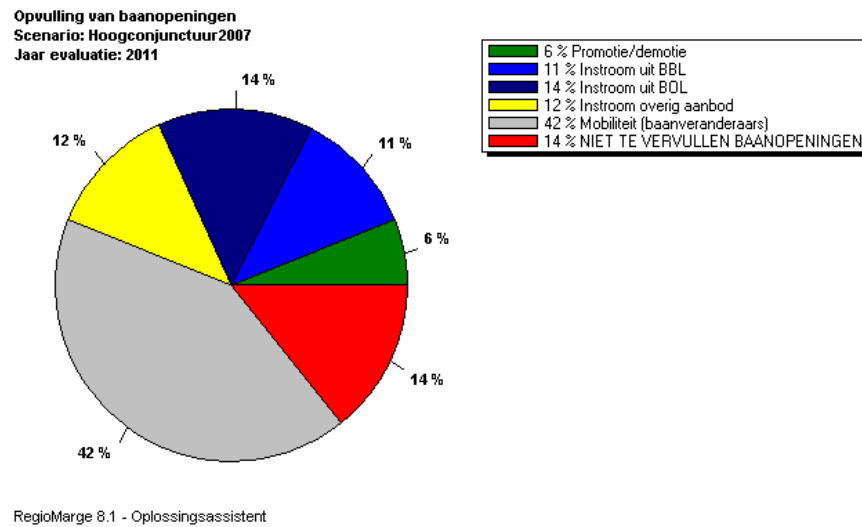
Figuur 6.1 De opvulling van baanopeningen in het *Basisscenario* in 2011



Deze 8% onvervulde vacatures betekenen een tekort aan personeel. Gerelateerd aan het totale personeelsbestand gaat het om bijna 2%.

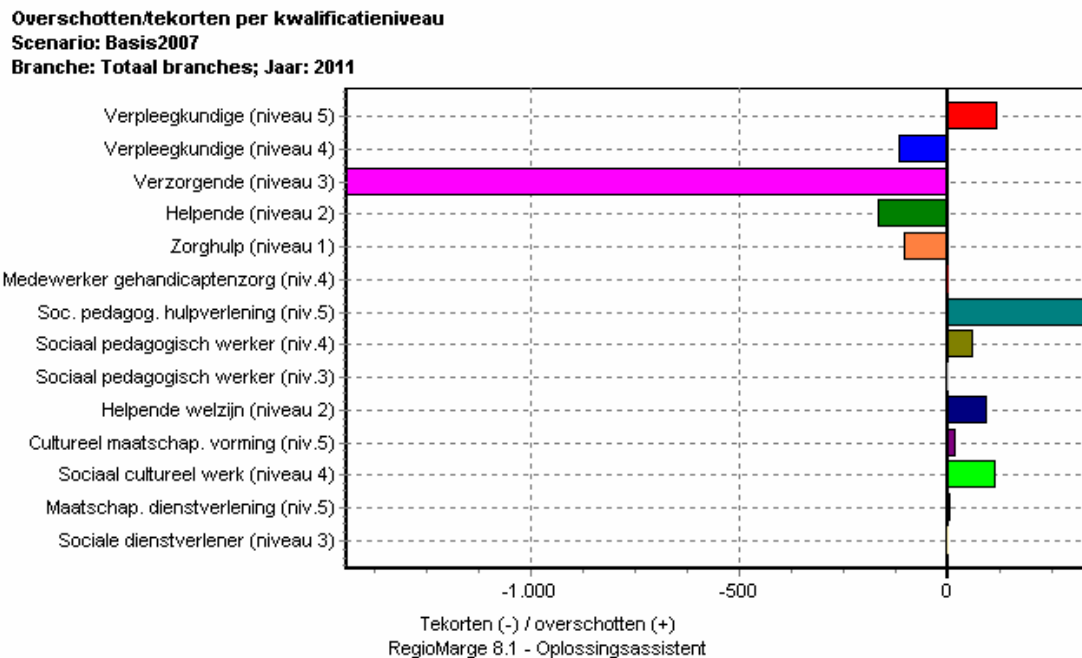
Wordt het *Hoogconjunctuurscenario* werkelijkheid dan ligt het aantal vacatures dat vervuld moet worden een stuk hoger. Het aanbod neemt ten opzichte van het *Basisscenario* maar beperkt toe. Het resultaat is dat 14% van de vacatures niet te vervullen is (zie Figuur 6.2).

Figuur 6.2 De opvulling van baanopeningen in het *Hoogconjunctuurscenario* in 2011



Met RegioMarge kunnen we berekenen hoe, gegeven de vooronderstellingen, de verhouding tussen vraag en aanbod er in 2011 uitziet. Figuur 6.3 laat het resultaat van de berekeningen zien. Sterk overheersend is het tekort aan verzorgenden op niveau 3. Bij de overige personeelscategorieën opleidingen zijn er vrijwel geen tekorten, maar is er soms zelfs sprake van meer aanbod dan vraag.

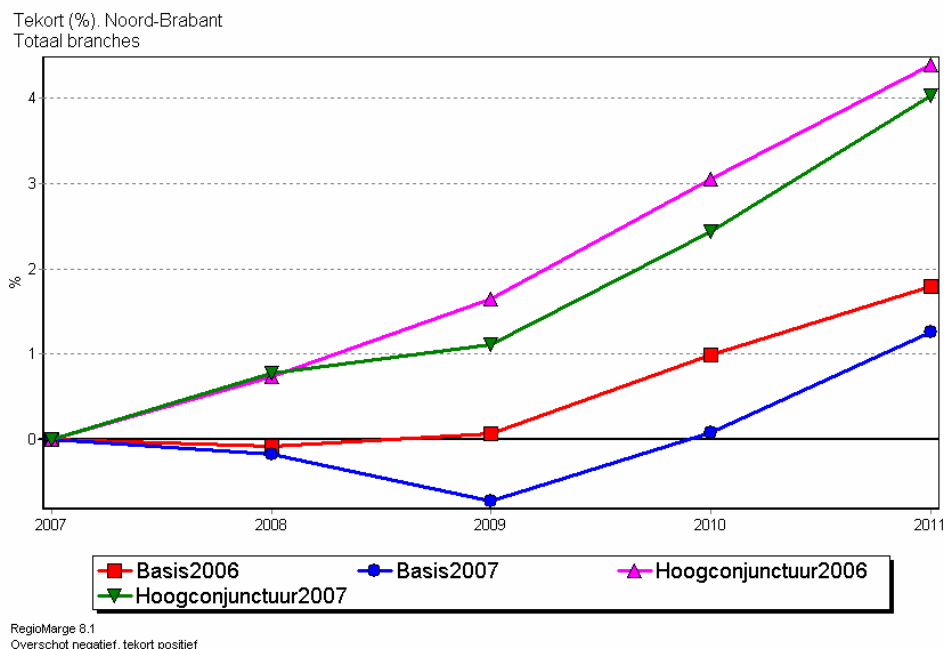
Figuur 6.3 Overschotten/tekorten naar personeelscategorie in het *Basisscenario* in 2011



Deze resultaten komen voort uit het *Basisscenario*. In 4.3 hebben we aangegeven waarom ook met een alternatief scenario gewerkt wordt. Dat heeft te maken met de onzekerheid rond de ont-

wikkeling van het verloop. Net als vorig jaar ontwikkelden we daarom ook een *Hoogconjunctuur-scenario*.

Figuur 6.4 De tekorten in verschillende scenario's 2007-2011 in %



Figuur 6.4 laat de uitkomsten voor het *Basisscenario 2007* en het *Hoogconjunctuurscenario 2007* tezamen zien. Verder is het *Basisscenario van 2006*, gebaseerd op de trends van de afgelopen jaren en de verwachte zorgvraag in de toekomst te zien en het *Hoogconjunctuurscenario van 2006*, waarbij ook rekening is gehouden met extra verloop van personeel als gevolg van een oplevende economie in ons land<sup>16</sup>.

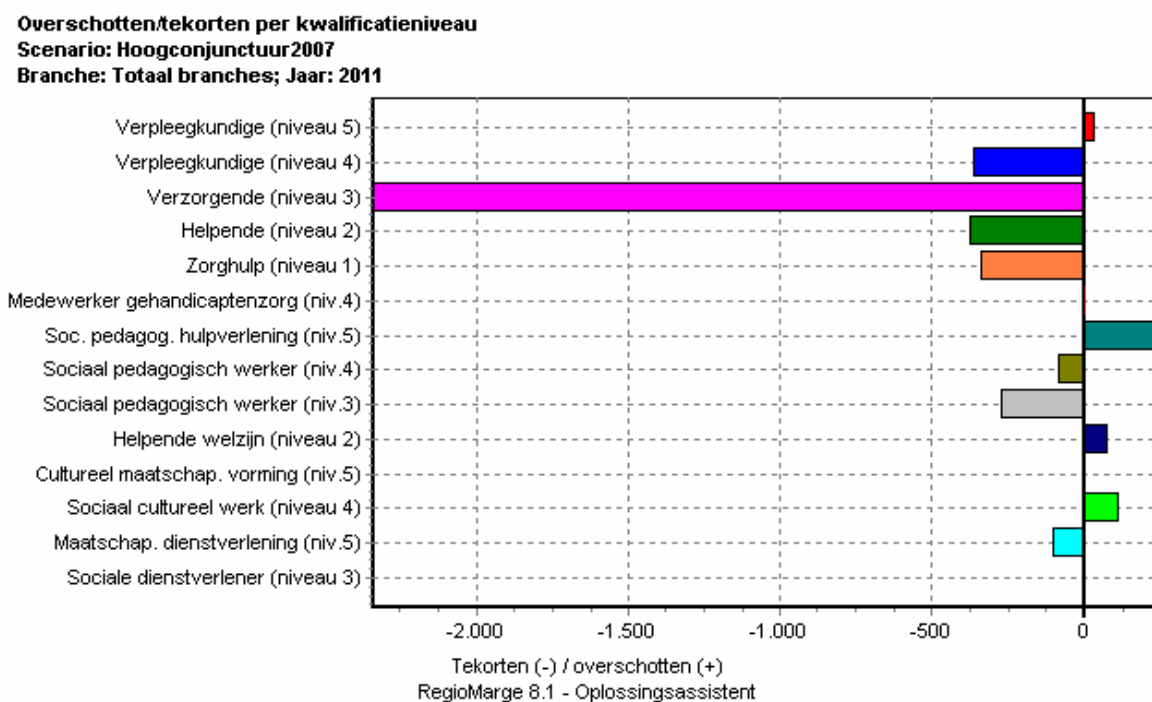
Het *Basisscenario 2007* en het *Basisscenario 2006* wijken iets van elkaar af, omdat het aantal leerlingen in opleiding zich sinds 2005 gunstig heeft ontwikkeld<sup>16</sup>. Dit leidt naast de groei van de voltijdsleerlingen tot een fors groter aanbod. Dezelfde verschillen doen zich voor tussen beide *Hoogconjunctuurscenario's*.

Al met al zijn de vooruitzichten iets gunstiger geworden dan vorig jaar. Het verschil is wel gering, het betekent een minder dan 0,5% kleiner tekort in 2011.

In het *Hoogconjunctuurscenario 2007* zien we dat er bij meerdere categorieën tekortschietend aanbod gaat ontstaan (zie Figuur 6.5): verpleegkundigen niveau 4, SPW 3 en personeel op de niveaus 1 en 2.

<sup>16</sup> Daarbij komt dat bij SPH en MD in tegenstelling tot vorig jaar ook de deeltijdsleerlingen meegenomen zijn.

Figuur 6.5 Overschotten/tekorten naar personeelscategorie in het *Hoogconjunctuurscenario* in 2011



Niet alle branches en regio's hebben in dezelfde mate met tekorten te maken. Tussen branches en regio's zijn er soms aanzienlijke verschillen (Tabel 6.1). Een en ander is ook sterk afhankelijk van het scenario dat werkelijkheid wordt.

Tabel 6.1 De tekorten(-)/overschotten (+) bij twee scenario's in 2011 in % naar branche

Branche	West-Brabant		Midden-Brabant		Noordoost-Brabant		Zuidoost-Brabant		Noord-Brabant totaal	
	Basis	Hoog	Basis	Hoog	Basis	Hoog	Basis	Hoog	Basis	Hoog
Ziekenhuizen	-1,5	-3,7	-1,4	-2,7	0,8	-0,5	2,5	1,0	0,0	-1,5
GGZ	-0,5	-3,1	-1,6	-3,3	-1,3	-3,4	2,1	0,0	-0,5	-2,3
Gehandicaptenzorg	-2,2	-6,1	0,5	-1,8	0,3	-2,6	0,1	-3,1	-0,3	-3,5
Verpleeghuizen	-3,1	-6,4	-7,5	11,1	-2,1	-5,6	-2,0	-4,8	-4,6	-8,1
Thuiszorg	-1,0	-3,8	-2,6	-5,3	-0,3	-2,9	0,5	-2,4	-1,2	-3,8
Jeugdzorg	10,8	8,2	-4,2	-8,1	-3,5	-7,4	1,8	-1,4	2,4	-0,8
Kinderopvang	-1,1	-4,5	2,8	-0,3	1,3	-1,6	1,8	-1,6	1,2	-2,0
WMD	3,9	2,0	-1,2	-3,7	-1,5	-4,0	1,1	-1,3	1,4	-1,1
Totaal	-1,3	-4,3	-2,6	-5,3	-0,7	-3,4	0,4	-2,3	-1,3	-4,0

Tabel 6.1 maakt duidelijk dat de berekende overschotten in de ene regio kunnen bijdragen aan het oplossen van de tekorten in een andere. Daarom zijn de uitkomsten voor totaal Noord-Brabant lager dan het gemiddelde van de vier afzonderlijke regio's. De tekortcijfers per regio moeten dan

ook niet te absoluut opgevat worden. De praktijk, waarbij onderlinge uitwisseling een belangrijk onderdeel vormt, zal leren dat het om meer graduele verschillen gaat.

In het *Hoogconjunctuurscenario* zijn er nog maar weinig branches die niet met tekorten geconfronteerd worden. Doorgaans wordt 2% als een kritische grens aangehouden.

Naar opleiding en niveau doen zich in het *Basisscenario* bijna uitsluitend problemen voor bij verzorgenden (niveau 3). Verreweg het grootste gedeelte van het berekende tekort vinden we bij hen terug (Figuur 6.3). Ook in het *Hoogconjunctuurscenario* nemen verzorgenden meer dan de helft van het tekort voor hun rekening (Figuur 6.4). De figuur maakt wel duidelijk dat er dan bij veel meer groepen problemen gaan ontstaan: verpleegkundigen niveau 4, SPW3 en lagergeschoolden (niveau 1 en 2).



## 7. Strategische keuzen

Tekorten aan personeel tekenen zich in de meeste regio's af. In de ene regio misschien wat sterker dan in de andere, maar de meeste worden met krapte geconfronteerd. De kansen en bedreigingen verschillen sterk per regio (RegioMarge 2007). Is de ene regio sterk in opleiden, maar zwak in personeelsbehoud, bij een andere kan dit precies andersom liggen. Dit leidt tot een pleidooi voor een regionaal gedifferentieerde aanpak bij het voorkomen van problemen in de personeelsvoorziening.

Om te komen tot strategische keuzen waar en op welke onderwerpen men zich richt is het noodzakelijk om te weten waar men als regio en instelling staat. Zo kan men zien waar de kansen liggen. We zullen nu de vier Brabantse regio's met de andere in ons land op een aantal punten vergelijken.

We zullen dat nu achtereenvolgens doen voor de volgende onderwerpen:

- aandeel onderwijs; hoe populair is het onderwijs?
- studierendement onderwijs; hoe succesvol is het onderwijs?
- arbeidsaanbod in instellingen
- de externe arbeidsmarkt

Doel daarbij is om als regio of als instelling in een regio na te gaan op welke gebieden men het eenvoudigst winst kan boeken wanneer er sprake is van dreigingen voor de personeelsvoorziening. We sluiten af met een overzicht van de positie van de vier regio's op de verschillende factoren.

### 7.1 Vergelijking onderwijs aandelen

De populariteit van een bepaalde vorm van onderwijs in een regio kan men afmeten aan het aandeel dat het betreffende onderwijs in het totaal heeft. Zo staat in Tabel 7.1 van de belangrijkste opleidingen het aandeel dat de leerlingen, die deze opleiding volgen, in het totaal van MBO-leerlingen in de regio hebben. We zien dat landelijk het aandeel leerlingen dat verpleging niveau 4 volgt 3,6% bedraagt. Zuidoost-Brabant scoort daar met 5,7% ruim boven. Ook West-Brabant kent een bovengemiddeld aandeel. Midden- en vooral Noordoost-Brabant blijven achter bij het landelijk gemiddelde.

Tabel 7.1 Aandeel van opleiding in totaal MBO-leerlingen in 2006 in %

	VPL4	VZ3	SPW3 en 4	1+2	Toename aandeel in procentpunten 2000-2006 totaal VV en SAW
West-Brabant	3,8	4,2	6,5	2,0	-3,7
Midden en Noord- oost-Brabant	2,8	3,4	8,3	1,1	-1,0
Zuidoost-Brabant	5,7	3,4	7,1	3,1	2,9
Brabant	3,9	3,6	7,5	2,6	-0,4
Landelijk	3,6	3,8	9,2	3,7	1,4

Bron: Bewerking Cfi

Bij de opleiding tot verzorgende zien we een ander beeld. Daar scoort West ruim boven het gemiddelde, maar blijven de andere regio's achter. Dit zal een van de verklaringen zijn voor het grote

dreigende tekort aan verzorgenden. Ook bij SPW 3 en 4 blijven de Brabantse regio's achter bij het landelijk gemiddelde. Hetzelfde geldt voor het aandeel dat leerlingen die niveau 1- en 2-opleidingen volgen voor hun rekening nemen. Een deel van de verklaring van de "achterstand" van de Brabantse regio's ligt in het feit dat waar landelijk de opleidingen aan populariteit wonnen, de Brabantse regio's juist terrein verloren. De grote uitzondering wordt gevormd door Zuidoost waar in de periode 2000-2006 wél sprake was van een sterkere groei (in het aandeel van deze opleidingen) dan landelijk.

## 7.2 Vergelijking onderwijs studierendement

Niet alleen zijn er grote verschillen tussen de regio's in de populariteit van de opleidingen, ook zijn er aanzienlijk verschillen in het studierendement per ROC. Het studierendement is op vele manieren te berekenen. De beschikbare bron is echter bepalend wat de mogelijkheden zijn. Idealiter wordt een individuele leerling gevolgd, maar dat is lang niet altijd mogelijk. Het bronbestand dat hier gebruikt is, laat toe om van elke MBO-opleiding vast te stellen hoeveel personen er gedurende het afgelopen jaar mét en hoeveel zonder diploma vertrokken zijn. Het rendement wordt dan bepaald door het aantal gediplomeerden te delen door het totaal aantal vertrokken leerlingen. Voor alle verpleegkundige en verzorgende opleidingen tezamen bedraagt dit percentage 64,3%. Over de gehele linie genomen scoorden de Brabantse ROC's boven het landelijk gemiddelde. Alleen het ROC Ter AA blijft daarbij achter (Tabel 7.2).

Tabel 7.2 Het gemiddelde studierendement van niveau 3 en 4 verpleging en verzorging (BBL en BOL) in schooljaar 2006 in %

ROC	Crebonummer	Arbeidsmarktgebied	Gemiddeld studierendement
ROC West-Brabant	25LX	West-Brabant	71,7
ROC Midden-Brabant	25LZ	Midden-Brabant	66,8
ROC Leygraaf	25LV	Noordoost-Brabant	68,8
Koning Willem I College	04FO	Noordoost-Brabant	64,6
ROC Eindhoven	25MB	Zuidoost-Brabant	64,9
ROC Ter AA	25LJ	Zuidoost-Brabant	58,1
Landelijk			64,3

Bron: Bewerking gegevens Cfi

Op onderdelen zijn er voor de ROC's wel verbeterpunten. Landelijk is opvallend dat er vaak geen duidelijke samenhang in het studierendement is. Daarmee wordt bedoeld dat wanneer de ene opleiding goed scoort, de andere ook goed scoren. Over het algemeen lijkt het studierendement iets wat door factoren die per afzonderlijke opleiding en zelfs leerweg spelen, beïnvloed wordt. Een en ander geldt ook voor de Brabantse ROC's. Elk kent wel één of twee opleidingen die 5% of meer onder het landelijk gemiddelde studierendement scoren (zie Tabel 7.3 en Tabel 7.4). Bij de gearceerde vakjes scoort de opleiding ruim (5% of meer) onder het landelijk gemiddelde.

Tabel 7.3 Het studierendement naar opleiding en leerweg bij verpleging en verzorging

	Verpleging		Verzorging	
	BBL	BOL	BBL	BOL
ROC West-Brabant	76%	70%	77%	48%
ROC Midden-Brabant	76%	56%	73%	56%
Koning Willem I College	63%	65%	74%	45%
ROC Leygraaf	82%	-	58%	84%
ROC Ter AA	-	-	86%	53%
ROC Eindhoven	60%	68%	69%	62%
Landelijk	64	61	68	64

Bron: Bewerking gegevens Cfi

Opvallend is dat de meeste Brabantse ROC's én relatief weinig verzorgenden aantrekken én bij de BOL een laag studierendement kennen.

De meeste verpleegkundige opleidingen springen er goed uit, terwijl bij de SPW-opleidingen het beeld gemengd is.

Tabel 7.4 Het studierendement naar opleiding en leerweg bij SPW 3 en 4

	SPW4		SPW3	
	BBL	BOL	BBL	BOL
ROC West-Brabant	85%	82%	71%	52%
ROC Midden-Brabant	23% <sup>1</sup>	60%	72%	67%
Koning Willem I College	93%	72%	81%	62%
ROC Leygraaf	-	62%	57%	53%
ROC Ter AA	90%	64%	50%	67%
ROC Eindhoven	84%	61%	49%	65%
Landelijk	74	71	76	67

Bron: Bewerking gegevens Cfi

<sup>1</sup> Dit lage percentage wordt veroorzaakt door cursorisch onderwijs dat aangeboden wordt t.b.v. Justitiële Inrichtingen Het gaat om een scholingsprogramma voor zittende Penitentiair Inrichting Werkers (PIW).

Van belang is natuurlijk wat hier aan te verbeteren is. Het is een goede zaak als de ROC's aangeven wat men zelf aan beeld over deze materie heeft en welke oorzaken men voor lage scores aanduidt. Zo dient men rekening te houden met het spanningsveld tussen een hoog rendement en de hoogte van de kwaliteit van de afgestudeerde leerlingen.

Pas nadat een preciezer beeld van de oorzaken bestaat is het zinvol om aan gerichte maatregelen te gaan werken; men kan daarbij denken aan bijvoorbeeld:

- betere voorlichting
- betere intake
- betere stages
- onderwijskundige verbeteringen

### 7.3 Vergelijking arbeidsaanbod instellingen

Ook het aanbod van personeel leent zich goed voor een vergelijking. Zo kunnen we uit Tabel 7.5 aflezen dat het verloop van personeel in het Brabantse relatief laag is. Alle regio's scoren hier ruim onder het landelijke gemiddelde. Het gemiddelde aantal uren dat men per week werkt ligt iets onder of ruim boven het landelijk gemiddelde.

Tabel 7.5 Arbeidsaanbod verpleging en verzorging 2005 (excl. Thuiszorg)

	<b>Verloop</b>	<b>Gem. aantal uren per week (2006)</b>
West-Brabant	7,4%	24,9
Midden-Brabant	7,2%	25,5
Noordoost-Brabant	8,8%	24,0
Zuidoost-Brabant	8,7%	24,8
Landelijk	9,5%	24,6

Bron: LKG

De "gunstige" positie die men heeft, betekent niet dat er geen aandacht meer nodig is voor deze onderwerpen. Om de gunstige positie te behouden zal men op zijn minst de huidige inspanningen moeten blijven leveren. Wel geldt dat men op deze terreinen niet zo makkelijk winst zal kunnen boeken.

Een mogelijkheid is om na te gaan hoe de top 5 scoort en als doel te formuleren dat men bij de beste vijf regio's van Nederland wil gaan behoren. Bij verloop zou dat 7,4% zijn. Gezien de scores behoren West- en Midden-Brabant al tot de top-5. Voor Noordoost en Zuidoost valt er nog het nodige te winnen. Bij een gemiddeld aantal uren per week van 25,4 bereikt men de top-5. Ook hier geldt dat West en Midden goed scoren.

### 7.4 Vergelijking externe arbeidsmarkt

In de Brabantse regio's ligt het aandeel banen van de sector Zorg en welzijn in de totale economie onder het landelijk gemiddelde. Zo maakt de sector in Nederland 16,1% uit. De Brabantse regio's variëren van 14% in Zuidoost-Brabant tot 15,7% in West-Brabant.

In de Zorg- en Welzijnssector werken veel vrouwen. Hoe staat het met het potentiële aanbod? We kijken daarom naar de werkloosheid bij vrouwen en naar de mate van hun deelname op de arbeidsmarkt. Wanneer de laatste laag is, is er in principe meer ruimte om herintreders aan te trekken. De werkloosheid onder vrouwen is in Zuidoost-Brabant met 11% hoger dan de 8,7% in Midden- en Noordoost-Brabant. Beide laatste regio's scoren ruim onder het landelijk gemiddelde.

De bruto participatiegraad van vrouwen op de arbeidsmarkt is in Midden-Brabant met 58,2% iets lager dan elders. West-Brabant scoort met 59,7% relatief hoog.

Tabel 7.6 Enkele arbeidsmarktgegevens in 2005 in %

	West- Brabant	Midden- Brabant	Noordoost- Brabant	Zuidoost- Brabant	Landelijk
Aandeel ZW in totaal banen	15,7	14,9	15,0	14,0	16,1
Werkloosheid vrouwen	10,6	8,7	8,7	11,0	10,6
Bruto participatiegraad vrouwen	59,7	58,2	59,4	58,6	58,8

Bron: ETIN

## 7.5 Samenvatting

We vatten de vergelijkingen samen in Tabel 7.7. Onder *veel te verbeteren* staan regio's die op gunstige aspecten (bv. aandeel in MBO-ers) laag scoren en op ongunstige aspecten (bv. het verloop) hoog. Is het omgekeerde het geval dan is men in gedeeld in de kolom *weinig te verbeteren*. Deze kolom zouden we ook *te bestendigen* kunnen noemen. Het is immers wel van belang de goede positie te handhaven en dat zal niet altijd vanzelf gaan.

Tabel 7.7 Benchmark regionale analyse Brabant: scores op verschillende facetten in vergelijking met andere regio's

	Veel te verbeteren	Midden positie	Weinig te verbeteren
<b>Omvang opleidingen</b>			
<i>Omvang opleidingscapaciteit/zittend bestand</i>			
- verpleging 4	M	No,W	Zo
- verzorging	Zo	No,M,W	
<i>Populariteit opleidingen in 2006</i>			
- verpleging 4	No,M		Zo,W
- verzorging	Zo	M,No	W
- SPW3/4	W,No,M,Zo		
- niveau 1+2	W,M,No	Zo	
Ontwikkeling populariteit 2000-2006	W,M,No		Zo
<b>Studierendement opleidingen</b>			
- verpleging 4		M, Zo, No	W,
- verzorging	W	(Zo,No,M) <sup>1</sup>	
- SPW3/4	No,	M,Zo	W
<b>Arbeidsaanbod in instellingen</b>			
Verloop (laag = gunstig)			W,M,No,Zo
Deeltijdfactor (hoog = gunstig)		No,Zo	W,M
<b>Externe arbeidsmarkt</b>			
Beslag op arbeidsmarkt	No, Zo	W, M	
Beslag op vrouwen (participatiegraad)		M,Zo,W	No
Werkloosheid onder vrouwen		W, Zo	M, No

<sup>1</sup> Bol laag en BBL hoog

Een korte karakteristiek per regio is de volgende:

*West*

De regio is sterk bij populariteit in verpleging en verzorging, maar zwak in SPW (overigens sterk in niveau 5 sociaal-agogisch). Verder kent men een laag rendement bij verzorging.

*Midden*

De regio laat een teruglopende populariteit van opleidingen (in een krimpende leerlingenmarkt!) zien. Er worden relatief weinig verpleegkundigen opgeleid t.o.v. het zittend bestand. Het studierendement van verzorgenden BOL is laag.

*Noordoost*

De regio kent een geringe en teruglopende populariteit van de opleidingen. Het studierendement bij SPW is zwak. De sector legt nog weinig beslag op arbeidsmarkt.

*Zuidoost*

De regio is sterk in verpleging, maar zwak in verzorging. Het studierendement verzorging BOL is zwak. De sector legt nog weinig beslag op arbeidsmarkt.

## 8. Impressie van de regionale bijeenkomsten

### 8.1 Inleiding

Ook dit jaar vonden er weer regionale bijeenkomsten plaats naar aanleiding van de eerste uitkomsten van het onderzoek. Deze bijeenkomsten vonden in oktober 2007 in 's-Hertogenbosch, Tilburg en Roosendaal en in november 2007 in Eindhoven plaats. In deze bijeenkomsten zijn naast een analyse van de situatie op de Brabantse arbeidsmarkt in zorg en WJK nu en in de komende jaren een veelheid aan oplossingsrichtingen aan de orde gekomen. In dit hoofdstuk geven we een impressie hiervan.

Bij de meeste bijeenkomsten was er sprake van een drietal clusters waarin oplossingen besproken werden: opleiden, imago en mobiliteit. We besteden nu kort aandacht aan belangrijke punten uit de discussie. Daarbij pretenderen we zeker niet volledig te zijn. Geïnteresseerden verwijzen we naar de werkgroepen die op deze onderwerpen actief zijn bij TSO-Agora en Transvorm.

### 8.2 Imago

De beste promotie voor alle doelgroepen zijn de werkenden in de zorg zelf, zij zijn de ambassadeurs vanuit de instellingen. Hun impact is vele malen groter dan welke campagne ook.

De volgende te benaderen doelgroepen werden gedefinieerd:

1. Allochtonen niveau 1 t/m niveau 5
2. Doorstroom niveau 2 naar 3
3. Herintreders
4. Buitenlanders (bv. vluchtelingen)
5. Basisschoolleerlingen
6. VMBO leerlingen 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> jaars
7. Mannen
8. Zij-instromers

Men kwam tot de volgende in te zetten middelen, aandachtspunten en activiteiten per doelgroep:

#### 1. Allochtonen

Er bestaat een aanmerkelijk verschil tussen de eerste en de tweede generatie. Van belang is om onderzoek te doen waarom deze leerlingen stoppen en hoe de zorg te regelen dat ze wel komen/blijven werken.

Middelen hierbij kunnen zijn:

- Promotiemateriaal afstemmen op doelgroep: herkenbaar zijn
- Ambassadeurs uit organisatie de wijk in
- Aanbieden opleiding niveau 1 en 2
- Aandacht besteden aan het taalprobleem

#### 2. Doorstroom niveau 2 naar 3

Invoeren van een soort ketenbaan die bestaat een combinatie van verschillende werkgevers.

Middelen hierbij kunnen zijn:

- Interne werving
- Invoeren niveau 2 plus of verbreding van de taken
- Zorgvuldig met personeel omgaan.
- Opvang en het vasthouden van afvallers

### 3. Herintreders

Middelen om herintreders binnen te krijgen kunnen zijn:

- Stage laten lopen op school
- Goede arbeidsvoorwaarden bijvoorbeeld moederbanen onder schooltijden
- Maatwerkopleidingen
- Selectie EVC meten
- Gezamenlijk opleiden

### 4. Buitenlanders

De taal is vaak een barrière. Het erkennen van opleidingen een middel om tot instroom te komen.

### 5. Basisschoolleerlingen

Het proces van beroepskeuze start al vroeg. Algemene voorlichting op de basisschool kan dan ook een belangrijke voedingsbodem leggen voor een latere keus voor de zorg en WJK-sector

### 6. VMBO leerjaar 1 en 2

Scholen en werkveld moeten hierbij samenwerken.

Middelen hierbij kunnen zijn:

- Aanbod van snuffelstages
- Inzetten Hyves en nieuwe media

### 7. Mannen en Zij-instromers zijn in de discussies niet nader uitgewerkt.

De uitwerking van de middelen en activiteiten komen verder aan bod in de regionale werkgroepen Imago.

## 8.3 Opleiden

Bij het thema opleiden zijn drie punten aan de orde geweest:

- Benaderen van 'nieuwe' doelgroepen:
  - Allochtonen;
  - Mannen;
  - Zij-instromers (bv: bij grootscheepse extra uitstroom zoals bij TNT, Fuji, KPN, defensie en Philips etc).

Hierbij is het noodzakelijk om "out of the box" te denken: dat wil zeggen zoeken naar creatieve oplossingen om bv. om te gaan met het gegeven dat allochtone dames geen heren mogen verzorgen.

Ook het imago van het werkveld en het beroep dient verbeterd te worden → verzorgen moet 'sexy', 'cool' en interessant worden. Koppeling met techniek maken (mn in ziekenhuisbranche mogelijk). Zorgen voor loopbaanperspectief moet beroep aantrekkelijker maken.

- In kaart brengen van redenen waarom studenten vroegtijdig de opleiding verlaten. Zowel onderzoek vanuit onderwijs, als onderzoek vanuit de zorginstellingen bundelen. Hierover communiceren en gezamenlijk plan van aanpak maken om rendement van de opleidingen te vergroten.
- Om de juiste man / vrouw op de juiste plek te krijgen en vroegtijdig schoolverlaten te voorkomen is er behoefte aan:
  - Aanbodgegevens (CWI / UWV / gemeenten)
  - Capaciteitentesten;
  - Persoonlijkheidstesten;
  - Passie-assessment;
  - Informatie over opleidingstrajecten;
  - Informatie over werkvelden, doelgroepen en instellingen;
  - Informatie over mogelijke subsidie mogelijkheden;
  - Snuffel- cq oriëntatiestages;
  - Toeleidingstrajecten;

- EVC mogelijkheden;
- Maatwerkopleidingstrajecten;

In Midden-Brabant wil men bovenstaande samenbrengen op 1 plek, in een zogenaamd *sector servicepunt zorg*.

## 8.4 Mobiliteit

Bij de bijeenkomsten over mobiliteit werd steeds gekeken naar het totaal van in- door- en uitstroom. Daarbij werden de volgende aspecten genoemd:

- specifiek op maat opleiden, meer aandacht voor begeleiding, instroom aanpassen aan voorziening (bv. kleinschalig vraagt ander medewerkers dan grootschalig) nut flexpool (instelling overstijgend), algemeen flexibel zijn, trainee-ship op niveau 4 is niet alleen voor schoolverlaters, maar ook zij-instromers en herintreders.
- Doorstroom/behoud: interne scholing certificeren; actief beleid voeren inzake doorstroom: medewerkers zichtbaar maken waar ze op hun loopbaan zitten, individuele succesvolle trajecten zichtbaar maken; gericht naar detacheringmogelijkheden/uitwisseling kijken, dagje mee laten lopen.
- Mogelijkheden zichtbaar maken bij andere instellingen in de sector.
- Bij baanverandering medewerkers behouden voor de sector algemeen, inrichten van transferpunt



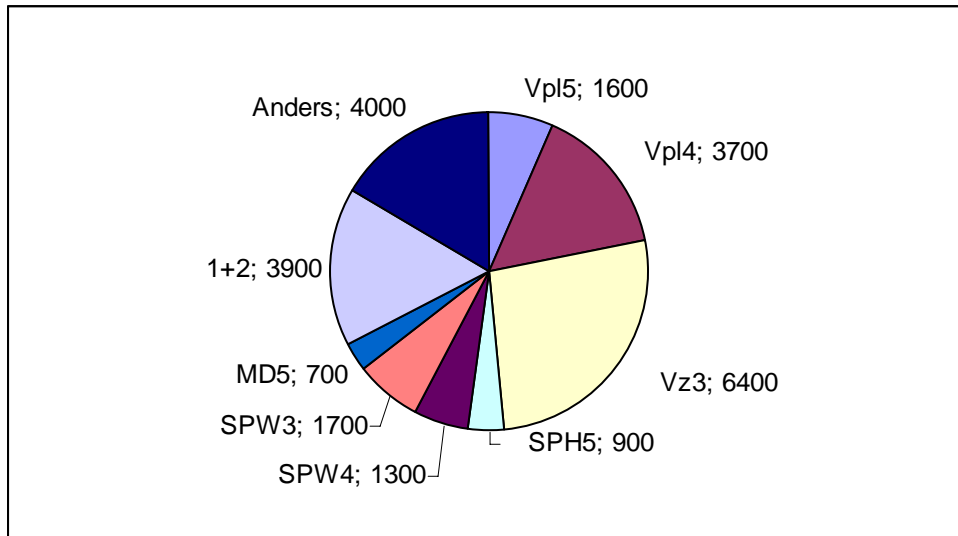
## 9. Een situatieschets van West-Brabant

### *De arbeidsmarkt in Zorg en welzijn*

In de regio West-Brabant worden in 2007 14.100 arbeidsplaatsen (24.300 personeelsleden) bezet door het verpleegkundig-, verzorgend- en sociaal-agogisch personeel.

De hele Zorg- en Welzijnssector heeft in 2006 met ruim 42.000 werkenden een aandeel van 15,7% van alle banen in de regio. Dat is iets onder het landelijk gemiddelde van 16,1%.

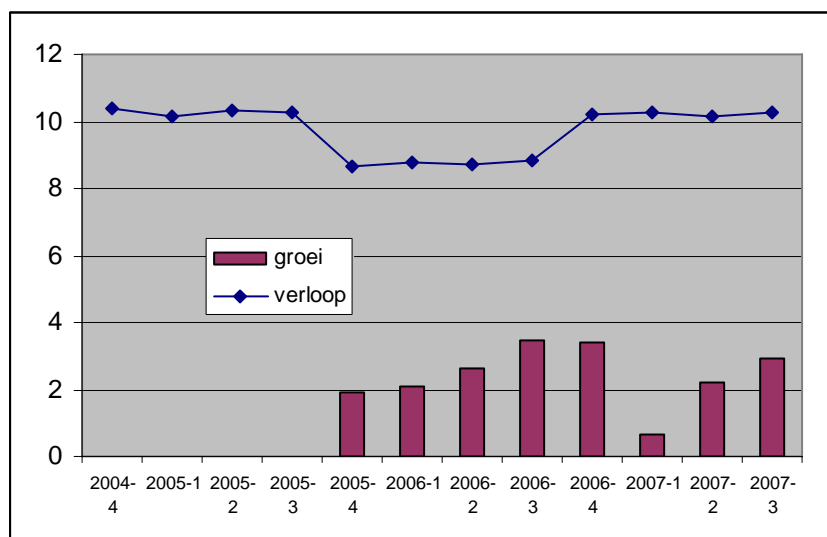
Figuur 9.1 Het verpleegkundig-, verzorgend- en sociaal-agogisch personeel naar opleiding en niveau in West-Brabant in 2007



### *Recente ontwikkelingen op de arbeidsmarkt*

In West-Brabant nam het verloop in het vierde kwartaal van 2006 toe. Sindsdien stabiliseert het op een niveau van iets boven de 10%. De werkgelegenheid groeit gemiddeld met ruim 2%; doorgaans vindt de groei de laatste twee kwartalen plaats.

Figuur 9.2 Het verlooppercentage (op jaarbasis) en de groei van de werkgelegenheid t.o.v. 4 kwartalen eerder in %



Bron: PGGM-deelnemersbestand

### Vraag en aanbod

Voor West-Brabant worden er de komende jaren bij de gehanteerde vooronderstellingen lichte problemen op de arbeidsmarkt verwacht. De vraag-aanbodberekeningen voor 2011 laten althans een tekort van 1,9% voor het totaal zien. Een tekort van 2% wordt doorgaans als problematisch gezien. De tekorten bij de verpleeg- en verzorgingshuizen en de gehandicaptenzorg komen daar boven (Tabel 9.1).

Tabel 9.1 De tekorten (-) en overschotten (+) aan personeel naar branche in 2011 bij twee scenario's in %

	Basisscenario	Hoogconjunctuurscenario
Ziekenhuizen	-1,5	-3,7
GGZ	-0,5	-3,1
Gehandicaptenzorg	-2,2	-6,1
Verpleeghuizen	-3,1	-6,4
Thuiszorg	-1,0	-3,8
Jeugdzorg	10,8	8,2
Kinderopvang	-1,1	-4,5
Welzijn en maatschappelijke dienstv.	3,9	2,0
Totaal	-1,9	-4,5

Het voor 2011 berekende evenwicht op de arbeidsmarkt is zeer fragiel. Als het nettoverloop een kwart hoger, bijvoorbeeld door een aantrekkende economie, uitkomt bedraagt het geraamde tekort in 2011 4,5% (*Hoogconjunctuurscenario*) in plaats van 1,9%. In dat geval worden vrijwel alle branches met problemen geconfronteerd.

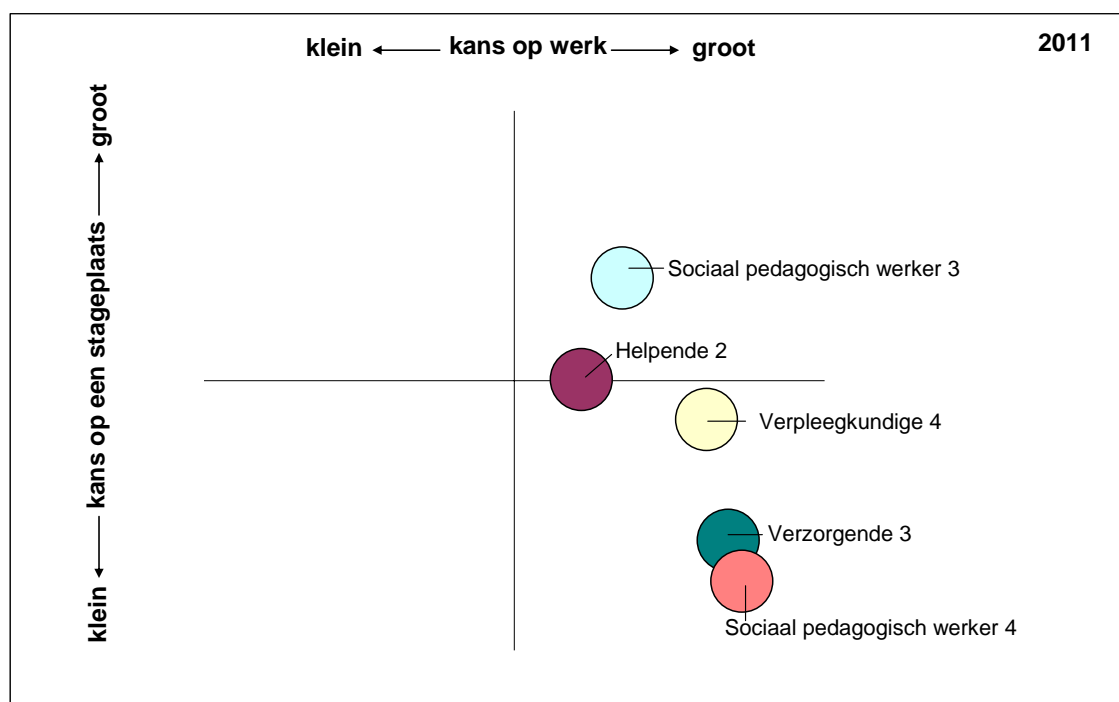
Naar opleiding en niveau zijn er in het *Basisscenario* problemen te verwachten rond verzorgenden-3 en SPW-4. Deze zijn wel omvangrijk, getuige het tekort van maar liefst 260 respectievelijk 100

personen. In het *Hoogconjunctuurscenario* komen daar tekorten aan verpleegkundigen niveau 4 bij.

Tabel 9.2 De tekorten (-) en overschotten (+) aan personeel naar opleiding en niveau (1-5) in 2011 bij twee scenario's (absolute aantallen)

	Basisscenario	Hoogconjunctuurscenario
Verpleegkundigen 5	0	-20
Verpleegkundigen 4	-110	-220
Verzorgenden	-290	-550
Sociaal Ped. Hulpverl. 5	180	160
SPW 4	-60	-100
SPW 3	-30	-110
Maatsch. Dienstverl. 5	70	60
Niveau 1+2	-80	-220
Totaal	-300	-980

Figuur 9.3 Kwadrant BPV-tekort en arbeidsmarktperspectief (Basisscenario)



Bron: Module BPV-Balans

Toelichting bij het kwadrant:

Op de horizontale as staat de mate van arbeidsmarktrelevantie. Hoe meer naar rechts hoe meer leerlingen extra opgeleid zouden moeten worden om aan de vraag van de arbeidsmarkt te voldoen. Op de verticale as staat de BPV-situatie: boven de as is er meer BPV-volume dan nodig, onder de as is er te weinig BPV-volume. Het verpleegkundige niveau 5, SPH niveau 5 en de zorghulp niveau 1 zijn in de presentatie niet meegenomen. Op niveau 5 zijn geen BPV-gegevens voorhanden, voor zorghulp niveau 1 achten we het beschikbaar cijfermateriaal niet betrouwbaar.

Voor de leerling- en BPV-situatie wordt hier alleen het *Basisscenario* gepresenteerd. Gesteld kan worden dat SPW niveau 4, verzorgenden en in mindere mate ook verpleegkundige niveau 4 zowel

arbeidsmarktrelevantie hebben (meer leerlingen nodig dan aanwezig in opleiding) als BPV-tekorten vanwege de bij het oplossen van de tekorten behorende gewenste opleidingscapaciteit.

Voor de regio zijn uiteraard de eerder genoemde oplossingsrichtingen (zie hoofdstuk 8) van groot belang. Daarbij is het goed om met de specifieke sterke en zwakke punten van de regio die hieronder beschreven worden rekening te houden.

#### *Sterke en zwakke punten van de regio*

Sterke punten voor de sector Zorg en welzijn van West-Brabant zijn:

- een negatieve woon-werkbalans (bij gebrek aan personeel kan men proberen de pendelaars in de eigen regio aan de slag te laten gaan),
- een groei van het potentieel voor de opleidingen (de uitstroom uit het voortgezet onderwijs groeit de komende jaren nog),
- het geringe marktaandeel van het sociaal-agogisch onderwijs (dit marktaandeel lijkt eenvoudig verder te vergroten).

Zwakke punten zijn:

- de al hoge participatiegraad van vrouwen op de arbeidsmarkt (beperkte mogelijkheden om aanbod van herintreders te vergroten).

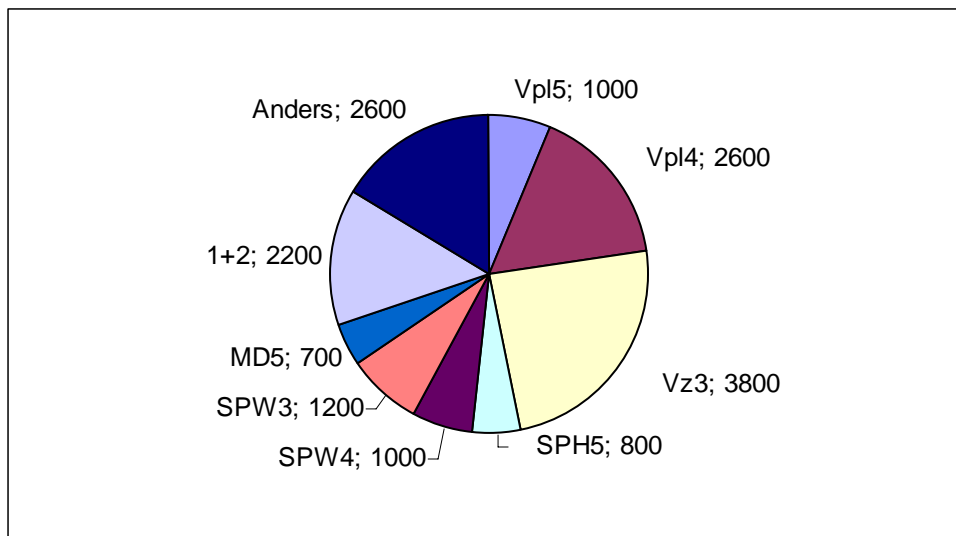
## 10. Een situatieschets van Midden-Brabant

### *De arbeidsmarkt in Zorg en welzijn*

In de regio West-Brabant worden in 2007 9.300 arbeidsplaatsen (15.900 personeelsleden) bezet door het verpleegkundig-, verzorgend- en sociaal-agogisch personeel.

De hele Zorg- en Welzijnssector heeft in 2006 met ruim 27.000 werkenden een aandeel van 14,9% van alle banen in de regio. Dat is ruim onder het landelijk gemiddelde van 16,1%.

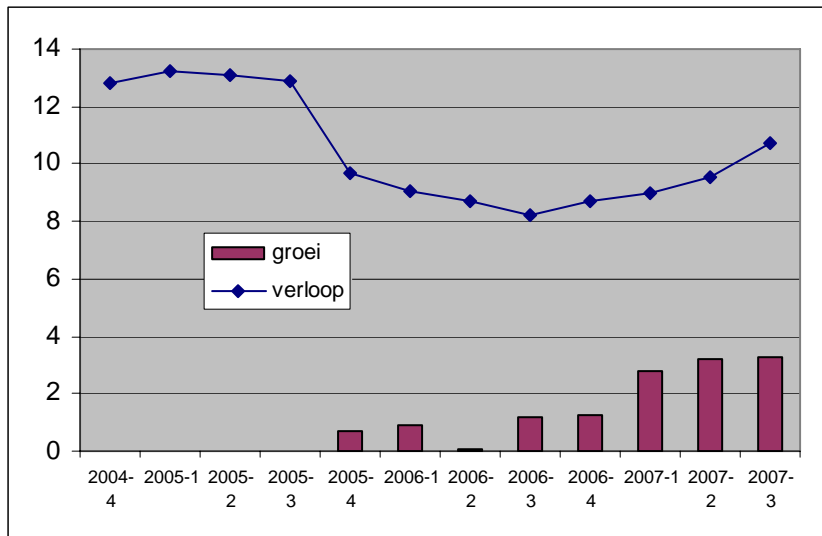
Figuur 10.1 Het verpleegkundig-, verzorgend- en sociaal-agogisch personeel naar opleiding en niveau in Midden-Brabant in 2007



### *Recente ontwikkelingen op de arbeidsmarkt*

In Midden-Brabant daalde het verloop tot het vierde kwartaal van 2006. Sindsdien is er sprake van een licht stijgende lijn. De werkgelegenheidsgroei was in 2006 nog minimaal maar is in 2007 sterk aangetrokken.

Figuur 10.2 Het verloopercentage (op jaarbasis) en de groei van de werkgelegenheid t.o.v. 4 kwartalen eerder in %



Bron: PGGM-deelnemersbestand

#### Vraag en aanbod

Voor Midden-Brabant worden er de komende jaren bij de gehanteerde vooronderstellingen problemen op de arbeidsmarkt verwacht. De vraag-aanbodberekeningen voor 2011 laten althans een tekort van 2,6% voor het totaal zien. Een tekort van 2% wordt doorgaans als problematisch gezien. De tekorten bij de verpleeg- en verzorgingshuizen en de jeugdzorg komen daar ruim boven (Tabel 10.1).

Tabel 10.1 De tekorten (-) en overschotten (+) aan personeel naar branche in 2011 bij twee scenario's in %

	Basisscenario	Hoogconjunctuurscenario
Ziekenhuizen	-1,4	-2,7
GGZ	-1,6	-3,3
Gehandicaptenzorg	0,5	-1,8
Verpleeghuizen	-7,5	-11,1
Thuiszorg	-2,6	-5,3
Jeugdzorg	-4,2	-8,1
Kinderopvang	2,8	-0,3
Welzijn en maatschappelijke dienstv.	-1,2	-3,7
Totaal	-2,6	-5,3

Als het nettoverloop een kwart hoger, bijvoorbeeld door een aantrekkende economie, uitkomt draagt het geraamde tekort in 2011 5,3% (*Hoogconjunctuurscenario*) in plaats van 2,6%. In dat geval worden vrijwel alle branches met problemen geconfronteerd.

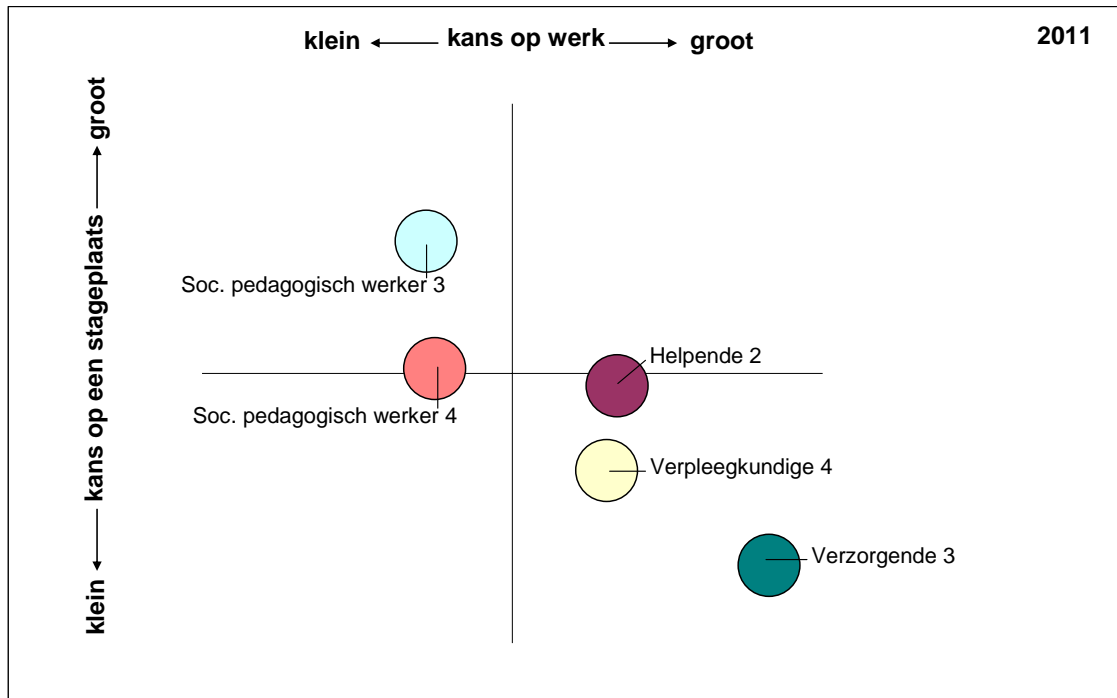
Naar opleiding en niveau zijn er in het *Basisscenario* problemen te verwachten rond verzorgenden-3 en SPW-4. Deze zijn wel omvangrijk, getuige het tekort van maar liefst 260 respectievelijk 100 personen. In het *Hoogconjunctuurscenario* komen daar tekorten aan verpleegkundigen niveau 4 bij.

Tabel 10.2 De tekorten (-) en overschotten (+) aan personeel naar opleiding en niveau (1-5) in 2011 bij twee scenario's (absolute aantallen)

	<b>Basisscenario</b>	<b>Hoogconjunctuurscenario</b>
Verpleegkundigen 5	-5	-20
Verpleegkundigen 4	-50	-80
Verzorgenden	-160	-250
Sociaal Ped. Hulpverl. 5	10	-10
SPW 4	40	30
SPW 3	30	10
Maatsch. Dienstverl. 5	-30	-50
Niveau 1+2	-80	-120
Totaal	-250	-510

Voor de leerling- en BPV-situatie wordt hier alleen het *Basisscenario* gepresenteerd. Gesteld kan worden dat verzorgenden en in mindere mate ook verpleegkundige niveau 4 zowel arbeidsmarktrelevantie hebben (meer leerlingen nodig dan aanwezig in opleiding) als BPV-tekorten vanwege de bij het bij het oplossen van de tekorten behorende gewenste opleidingscapaciteit.

Figuur 10.3 Kwadrant BPV-tekort en arbeidsmarktperspectief (Basisscenario)



Bron: Module BPV-Balans

Toelichting bij het kwadrant:

Op de horizontale as staat de mate van arbeidsmarktrelevantie. Hoe meer naar rechts hoe meer leerlingen extra opgeleid zouden moeten worden om aan de vraag van de arbeidsmarkt te voldoen. Op de verticale as staat de BPV-situatie: boven de as is er meer BPV-volume dan nodig, onder de as is er te weinig BPV-volume. Het verpleegkundige niveau 5, SPH niveau 5 en de zorghulp niveau 1 zijn in de presentatie niet meegenomen. Op niveau 5 zijn geen BPV-gegevens voorhanden, voor zorghulp niveau 1 achten we het beschikbaar cijfermateriaal niet betrouwbaar.

Voor de regio zijn uiteraard de eerder genoemde oplossingsrichtingen (zie hoofdstuk 8) van groot belang. Daarbij is het goed om met de specifieke sterke en zwakte punten van de regio die hieronder beschreven worden rekening te houden.

#### *Sterke en zwakke punten van de regio*

Sterke punten van de sector Zorg en welzijn van Midden-Brabant zijn:

- het lage marktaandeel van het verplegend-, verzorgend- en sociaal-agogisch onderwijs (dit marktaandeel moet makkelijk te vergroten zijn),
- het nog geringe aandeel van de sector Zorg en welzijn in de regio (potentieel zou er meer belangstelling moeten zijn).

Zwakke punten zijn:

- een positieve woon-werkbalans (bij gebrek aan personeel kan men weinig een beroep doen op pendelaars om in de eigen regio aan de slag te laten gaan),
- een relatief krappe arbeidsmarkt met weinig werkloosheid bij vrouwen,
- de sterk teruglopende potentiële instroom in de opleidingen.

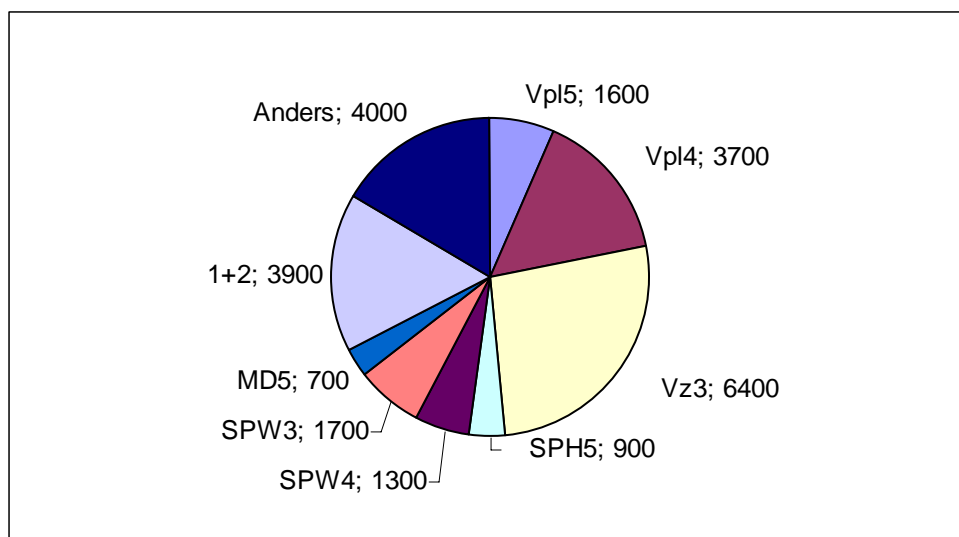
## 11. Een situatieschets van Noordoost-Brabant

### *De arbeidsmarkt in Zorg en welzijn*

In de regio Noordoost-Brabant worden in 2007 ruim 12.500 arbeidsplaatsen (21.700 personeelsleden) bezet door het verpleegkundig-, verzorgend- en sociaal-agogisch personeel.

De hele Zorg- en Welzijnssector heeft met ruim 39.000 werkenden een aandeel van 15,0% van alle banen in de regio. Dat is ruim onder het landelijk gemiddelde van 16,1%.

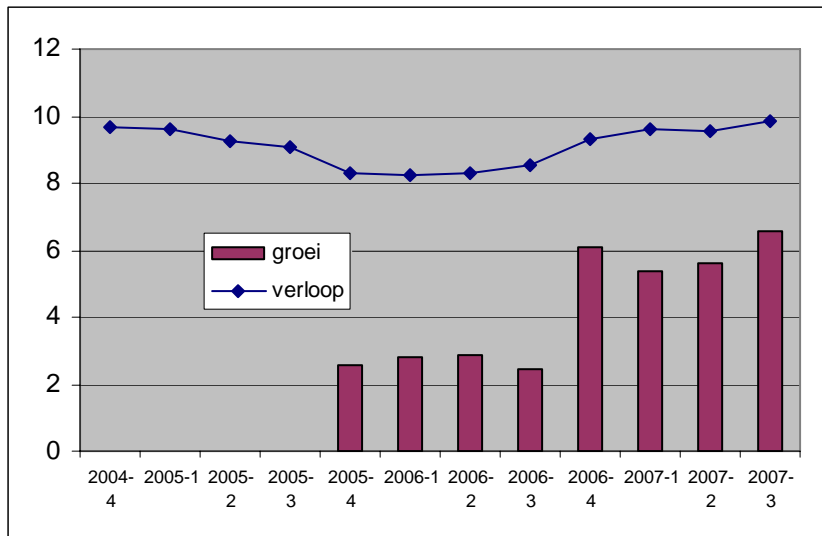
Figuur 11.1 Het verpleegkundig-, verzorgend- en sociaal-agogisch personeel naar opleiding en niveau in Midden-Brabant in 2007



### *Recente ontwikkelingen op de arbeidsmarkt*

In Noordoost-Brabant daalde het traditioneel lage verloop tot het eerste kwartaal van 2006 licht. Sindsdien is er sprake van een licht stijgende lijn. De werkgelegenheidsgroei was tot in 2006 doorgaans ruim 2%. Vanaf het vierde kwartaal van 2006 is het zeer sterk aangetrokken.

Figuur 11.2 Het verlooppercentage (op jaarbasis) en de groei van de werkgelegenheid t.o.v. 4 kwartalen eerder in %



Bron: PGGM-deelnemersbestand

#### Vraag en aanbod

Voor Noordoost-Brabant worden er de komende jaren bij de gehanteerde vooronderstellingen weinig problemen op de arbeidsmarkt verwacht. De vraag-aanbodberekeningen voor 2011 laten althans een tekort van 0,7% voor het totaal zien. Een tekort van 2% wordt doorgaans als problematisch gezien. De tekorten bij de verpleeg- en verzorgingshuizen en de jeugdzorg komen daar boven (Tabel 11.1).

Tabel 11.1 De tekorten (-) en overschotten (+) aan personeel naar branche in 2011 bij twee scenario's in %

	Basisscenario	Hoogconjunctuurscenario
Ziekenhuizen	0,8	-0,5
GGZ	-1,3	-3,4
Gehandicaptenzorg	0,3	-2,6
Verpleeghuizen	-2,1	-5,6
Thuiszorg	-0,3	-2,9
Jeugdzorg	-3,5	-7,4
Kinderopvang	1,3	-1,6
Welzijn en maatschappelijke dienstv..	-1,5	-4,0
Totaal	-0,7	-3,4

Als het nettoverloop een kwart hoger, bijvoorbeeld door een aantrekkende economie, uitkomt draagt het geraamde tekort in 2011 3,4% (*Hoogconjunctuurscenario*) in plaats van 0,7%. In dat geval worden vrijwel alle branches, uitgezonderd de ziekenhuizen en de kinderopvang, met problemen geconfronteerd.

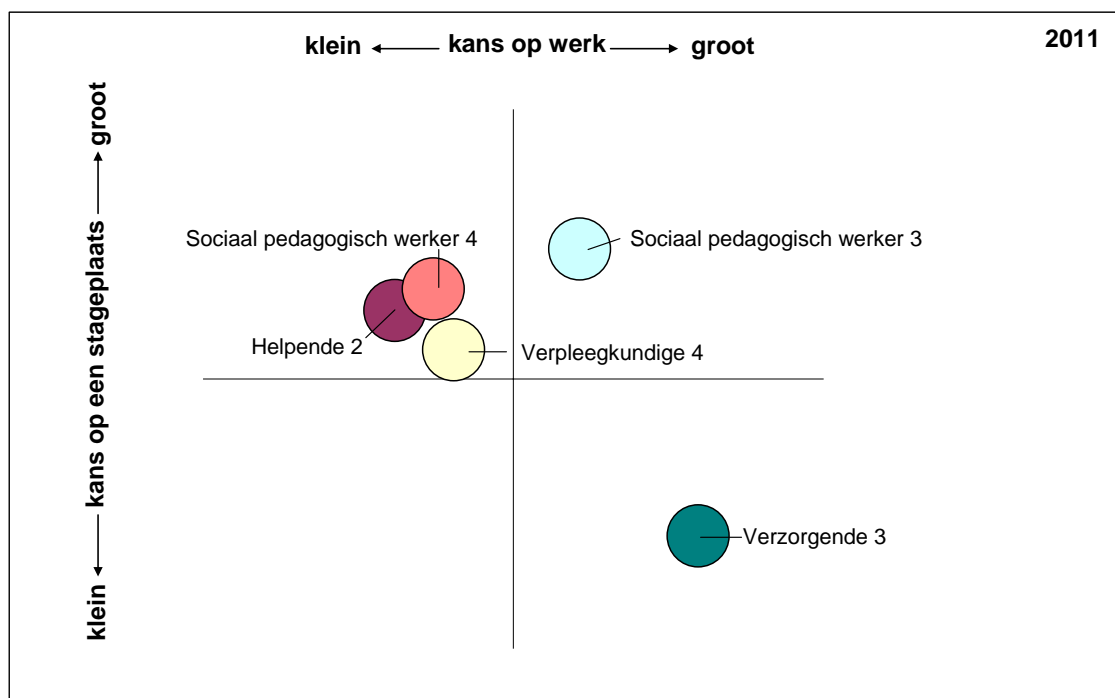
Naar opleiding en niveau zijn er in het *Basisscenario* problemen te verwachten rond verzorgenden-3 en SPW-4. Deze zijn wel omvangrijk, getuige het tekort van maar liefst 260 respectievelijk 100 personen. In het *Hoogconjunctuurscenario* komen daar tekorten aan verpleegkundigen niveau 4 bij.

Tabel 11.2 De tekorten (-) en overschotten (+) aan personeel naar opleiding en niveau (1-5) in 2011 bij twee scenario's (absolute aantallen)

	<b>Basisscenario</b>	<b>Hoogconjunctuurscenario</b>
Verpleegkundigen 5	-10	-40
Verpleegkundigen 4	20	-50
Verzorgenden	-180	-390
Sociaal Ped. Hulpverl. 5	20	-40
SPW 4	40	10
SPW 3	-10	-70
Maatsch. Dienstverl. 5	-40	-60
Niveau 1+2	0	-110
Totaal	-140	-690

Voor de leerling- en BPV-situatie wordt hier alleen het *Basisscenario* gepresenteerd. Gesteld kan worden dat verzorgenden zowel arbeidsmarktrelevantie hebben (meer leerlingen nodig dan aanwezig in opleiding) als BPV-tekorten vanwege de bij het oplossen van het tekort behorende gewenste opleidingscapaciteit.

Figuur 11.3 Kwadrant BPV-tekort en arbeidsmarktperspectief (Basisscenario)



Bron: Module BPV-Balans

Toelichting bij het kwadrant:

Op de horizontale as staat de mate van arbeidsmarktrelevantie. Hoe meer naar rechts hoe meer leerlingen extra opgeleid zouden moeten worden om aan de vraag van de arbeidsmarkt te voldoen. Op de verticale as staat de BPV-situatie: boven de as is er meer BPV-volume dan nodig, onder de as is er te weinig BPV-volume. Het verpleegkundige niveau 5, SPH niveau 5 en de zorghulp niveau 1 zijn in de presentatie niet meegenomen. Op niveau 5 zijn geen BPV-gegevens voorhanden, voor zorghulp niveau 1 achten we het beschikbaar cijfermateriaal niet betrouwbaar.

Voor de regio zijn uiteraard de eerder genoemde oplossingsrichtingen (zie hoofdstuk 8) van groot belang. Daarbij is het goed om met de specifieke sterke en zwakke punten van de regio die hieronder beschreven worden rekening te houden.

#### *Sterke en zwakke punten van de regio*

Sterke punten voor de sector Zorg en welzijn van Noordoost-Brabant zijn:

- het lage marktaandeel van het verplegend, verzorgend en sociaal-agogisch onderwijs (dit marktaandeel moet makkelijk te vergroten zijn),
- het geringe aandeel BOL-ers in het verplegend en verzorgend onderwijs (dit geeft mogelijkheden voor toename),
- het aandeel van Zorg en welzijn in totale werkgelegenheid is nog laag (dit zou bij gelijke affiniteit groter moeten kunnen worden).

Zwakke punten zijn:

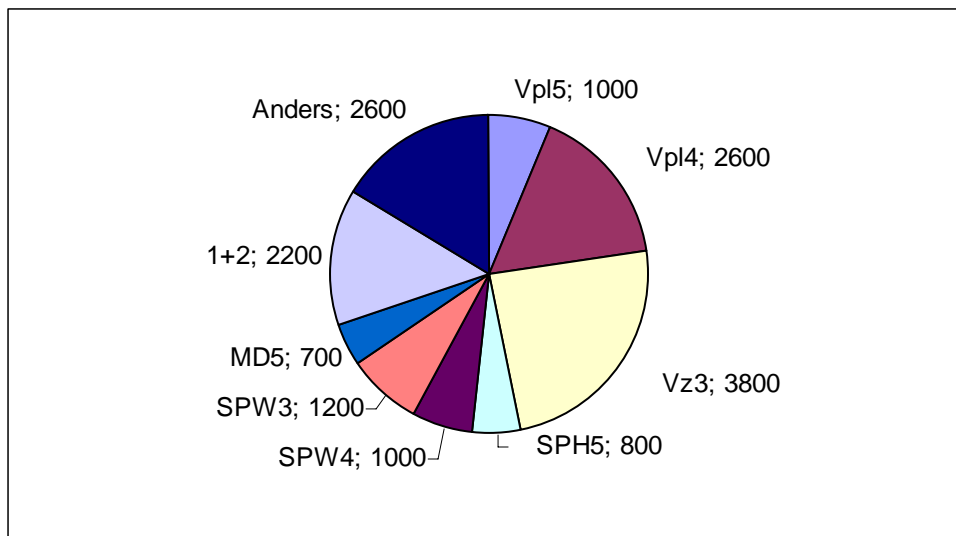
- een positieve woon-werkbalans (bij gebrek aan personeel kan men weinig een beroep doen op pendelaars om in de eigen regio aan de slag te laten gaan),
- een relatief krappe arbeidsmarkt met weinig werkloosheid bij vrouwen (het is dan lastig herintreders aan te trekken).

## 12. Een situatieschets van Zuidoost-Brabant

### *De arbeidsmarkt in Zorg en welzijn*

In de regio Zuidoost-Brabant worden in 2007 ruim 14.600 arbeidsplaatsen (ruim 25.400 personeelsleden) bezet door het verpleegkundig-, verzorgend- en sociaal-agogisch personeel. De hele Zorg- en Welzijnssector heeft met ruim 45.000 werkenden een aandeel van 14,0% van alle banen in de regio. Dat is ruim onder het landelijk gemiddelde van 16,1%.

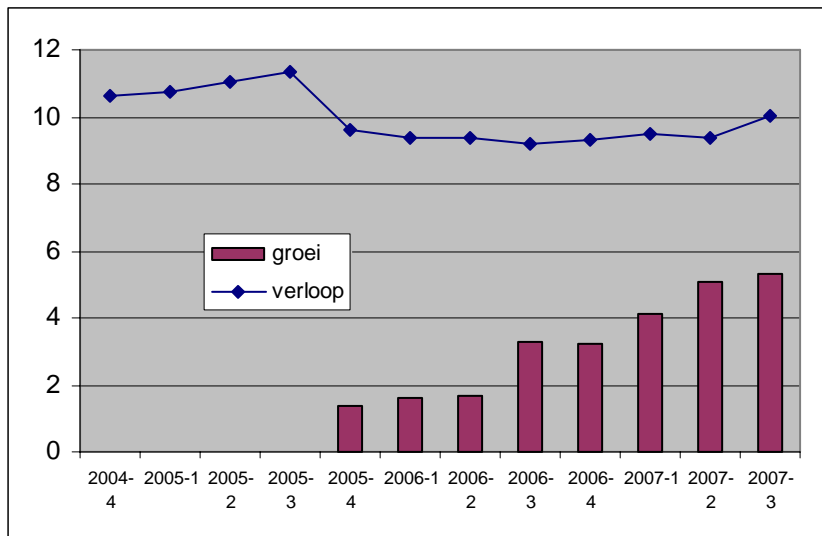
Figuur 12.1 Het verpleegkundig-, verzorgend- en sociaal-agogisch personeel naar opleiding en niveau in Midden-Brabant in 2007



### *Recente ontwikkelingen op de arbeidsmarkt*

In Zuidoost-Brabant nam het verloop in het derde kwartaal van 2007 voor het eerste toe en kwam op 10% uit. De werkgelegenheidsgroei is vanaf het tweede kwartaal in 2006 sterk aan het groeien gegaan.

Figuur 12.2 Het verloopercentage (op jaarbasis) en de groei van de werkgelegenheid t.o.v. 4 kwartalen eerder in %



Bron: PGGM-deelnemersbestand

#### Vraag en aanbod

Voor Zuidoost-Brabant worden er de komende jaren bij de gehanteerde vooronderstellingen weinig problemen op de arbeidsmarkt verwacht. De vraag-aanbod berekeningen voor 2011 laten althans een licht overschot van 0,4% voor het totaal zien. Een tekort van 2% wordt doorgaans als problematisch gezien. De tekorten bij de verpleeg- en verzorgingshuizen komen net op deze grens (Tabel 12.1).

Tabel 12.1 De tekorten (-) en overschotten (+) aan personeel naar branche in 2011 bij twee scenario's in %

	Basisscenario	Hoogconjunctuurscenario
Ziekenhuizen	2,5	1,0
GGZ	2,1	0,0
Gehandicaptenzorg	0,1	-3,1
Verpleeghuizen	-2,0	-4,8
Thuiszorg	0,5	-2,4
Jeugdzorg	1,8	-1,4
Kinderopvang	1,8	-1,6
Welzijn en maatschappelijke dienstv..	1,1	-1,3
Totaal	0,4	-2,3

Als het nettoverloop een kwart hoger, bijvoorbeeld door een aantrekkende economie, uitkomt bedraagt het geraamde tekort in 2011 2,3% (*Hoogconjunctuurscenario*) in plaats van -0,4%. In dat geval worden meer branches met problemen geconfronteerd. Naast verpleeg- en verzorgingshuizen gaat het dan om gehandicaptenzorg en thuiszorg.

Overigens geldt voor Zuidoost-Brabant dat het veel voor andere regio's (bv. Noord-Limburg) opleidt. De zuigkracht van deze regio's plus tekorten bij aanpalende regio's kunnen er toe bijdragen

dat de situatie op de arbeidsmarkt wat minder rooskleurig wordt dan de hier gepresenteerde cijfers doen geloven.

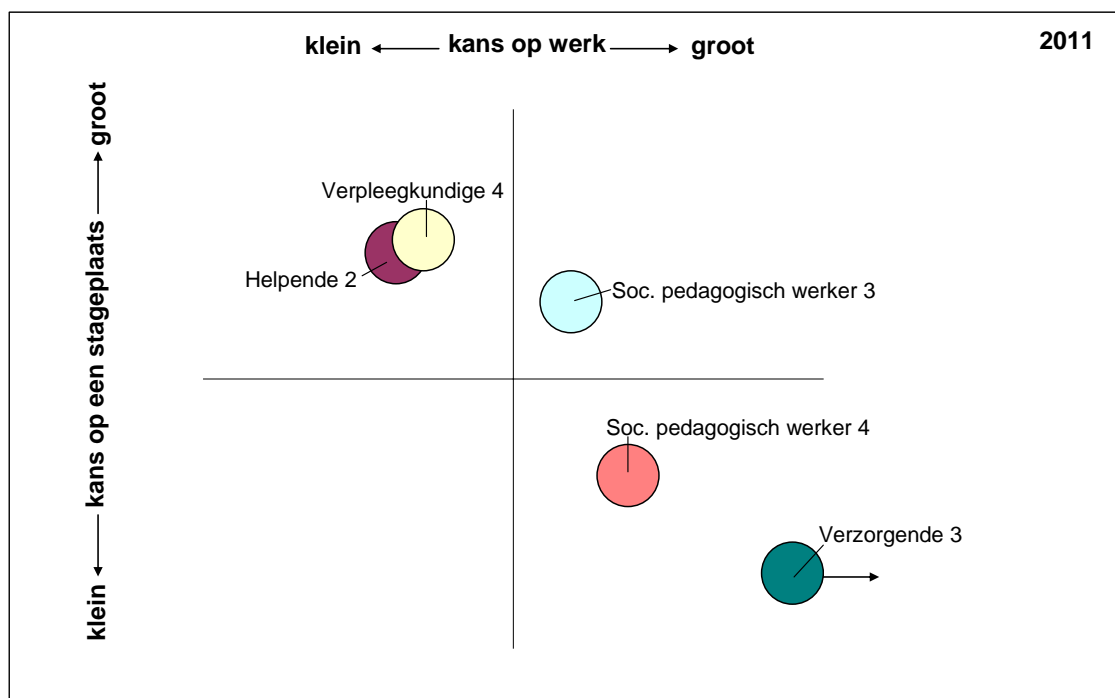
Naar opleiding en niveau zijn er in het *Basisscenario* problemen te verwachten rond verzorgenden-3 en SPW-4. Deze zijn wel omvangrijk, getuige het tekort van maar liefst 260 respectievelijk 100 personen. In het *Hoogconjunctuurscenario* komen daar tekorten aan verpleegkundigen niveau 4 bij.

Tabel 12.2 De tekorten (-) en overschotten (+) aan personeel naar opleiding en niveau (1-5) in 2011 bij twee scenario's (absolute aantallen)

	<b>Basisscenario</b>	<b>Hoogconjunctuurscenario</b>
Verpleegkundigen 5	140	110
Verpleegkundigen 4	70	0
Verzorgenden	-340	-580
Sociaal Ped. Hulpverl. 5	120	90
SPW 4	-10	-60
SPW 3	-10	-100
Maatsch. Dienstverl. 5	-20	-60
Niveau 1+2	100	-10
Totaal	100	-560

Voor de leerling- en BPV-situatie wordt hier alleen het *Basisscenario* gepresenteerd. Gesteld kan worden dat verzorgenden en in mindere mate SPW4 zowel arbeidsmarktrelevantie hebben (meer leerlingen nodig dan aanwezig in opleiding) als BPV-tekorten vanwege de bij het oplossen van het tekort behorende gewenste opleidingscapaciteit.

Figuur 12.3 Kwadrant BPV-tekort en arbeidsmarktperspectief (Basisscenario)



Bron: Module BPV-Balans

Toelichting bij het kwadrant:

Op de horizontale as staat de mate van arbeidsmarktrelevantie. Hoe meer naar rechts hoe meer leerlingen extra opgeleid zouden moeten worden om aan de vraag van de arbeidsmarkt te voldoen. Op de verticale as staat de BPV-situatie: boven de as is er meer BPV-volume dan nodig, onder de as is er te weinig BPV-volume. Het verpleegkundige niveau 5, SPH niveau 5 en de zorghulp niveau 1 zijn in de presentatie niet meegenomen. Op niveau 5 zijn geen BPV-gegevens voorhanden, voor zorghulp niveau 1 achten we het beschikbaar cijfermateriaal niet betrouwbaar.

Voor de regio zijn uiteraard de eerder genoemde oplossingsrichtingen (zie hoofdstuk 8) van groot belang. Daarbij is het goed om met de specifieke sterke en zwakke punten van de regio die hieronder beschreven worden rekening te houden.

#### *Sterke en zwakke punten van de regio*

Sterke punten voor de sector Zorg en welzijn van Zuidoost-Brabant zijn:

- een licht negatieve woon-werkbalans (bij gebrek aan personeel kan men proberen de pendelaars in de eigen regio aan de slag te laten gaan),
- het aandeel van Zorg en welzijn in de totale werkgelegenheid is nog heel laag (bij gelijke affiniteit voor werk in de zorg is het potentieel groot).

Zwakke punten zijn:

- het al hoge marktaandeel van het verplegend-, verzorgend- en sociaal-agogisch onderwijs in het HBO (dit marktaandeel is lastig verder te vergroten),
- de voorziene krapte op de totale arbeidsmarkt.

## 13. Doelen voor de periode 2008-2011

De analyse is helder: er dreigen problemen op de arbeidsmarkt van zorg en welzijn in Noord-Brabant als er geen activiteiten ontplooid worden. Dit is een van de redenen voor de Provincie om de sector te ondersteunen om deze problemen te voorkomen. Daartoe is het document *Brabantse Zorg & Welzijn in actie 2008-2011* opgesteld. Dit staat vol met plannen om de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de goede richting te sturen. Voor deze rapportage is van belang dat er ook doelen zijn afgesproken, die met regelmaat gemonitord worden. We zullen deze hieronder kort weergeven. In komende rapportages zullen dit ijkpunten zijn om vast te stellen of men op koers ligt.

De taakstelling voor 2011 is het beperken van het tekort aan personeel. Vooruitzicht is nu dat bij ongewijzigd beleid er in 2011 een tekort van tussen de 1,3% (Basisscenario) en 4% (Hoogconjunctuurscenario) gaat ontstaan. Men heeft zich ten doel gesteld dit tekort gedurende de gehele periode te beperken tot maximaal 2%. Dit is het maximum van de gebruikelijke frictie op de arbeidsmarkt.

Binnen deze overall doelstelling is er een aantal subdoelstellingen geformuleerd op het terrein van de instroom in de opleidingen, het studierendement van opleidingen, de uitstroom van personeel en de deeltijdfactor. We behandelen ze hier kort.

### *Indicatoren, meetwijze en doelstelling*

#### Instroom opleidingen:

In 2006 bedraagt het aandeel opleidingen V&V en SPW in totaal MBO 17,6% in Brabant terwijl het huidig landelijk niveau 20,3% bedraagt (zie Tabel 5.6). Daarnaast speelt het feit dat na 2011 de uitstroom uit het Voortgezet Onderwijs fors gaat dalen (zie Tabel 5.8); een goed marktaandeel in een krimpende markt is dus in ieder van groot belang.

Als doel is geformuleerd: het aandeel opleidingen V&V en SPW in het totale MBO moet in 2011 op het landelijk niveau van 20,3% liggen.

#### Studierendement

Bij het studierendement geldt het streven dat het huidige gunstige niveau (boven het landelijk gemiddelde) gehandhaafd wordt. Wel wil men incidentele uitschieters met een lage waarde weggewerkt zien. Dit is overigens voor de sector zorg en welzijn maar beperkt te beïnvloeden, het is vaak vooral een zaak van de ROC's.

Als doel is geformuleerd: het studierendement in 2011 mag bij geen opleiding 5% onder het landelijk gemiddelde (zie Tabel 7.3 en Tabel 7.4) liggen.

#### Uitstroom

Het vertrek van personeel ligt in Noord-Brabant lager dan landelijk. Er zijn verschillende bronnen om dit te meten. Het PGGM-deelnemersbestand laat in 2<sup>e</sup> kwartaal 2007 9,8% vertrekkers zien tegen landelijk 10%.

Het LKG (Loonkostenbestand)<sup>17</sup> laat grotere verschillen zien: 11,7% tegen 12,7% voor het totaal personeel (in 2006) en 10,6% tegen 11,6% bij verplegend en verzorgend personeel.

Als doel is geformuleerd: het gunstige verschil met landelijk vasthouden.

---

<sup>17</sup> Dit bestand omvat meer tijdelijk personeel dan bij PGGM

### Deeltijdfactor

De gemiddelde werkweek van Brabantse verpleegkundigen en verzorgenden bedraagt 24,8 uur. Dit ligt boven het landelijke gemiddelde van 24,6.

Als doel is geformuleerd: Het positieve verschil in Brabant minimaal instandhouden.

### Instroom overig:

Hierover zijn nog weinig gegevens beschikbaar. In 2008 zal dit verder ontwikkeld worden; dan kunnen ook hier doelstellingen geformuleerd worden.

Niet meer dan 2% van de banen mag dus als moeilijk vervulbaar te boek staan. Deze maatstaf zou gehaald kunnen worden uit Brabantzorgnet waar gemeten wordt hoeveel vacatures er openstaan. Men zou kunnen zeggen dat degenen die langer dan 3 maanden openstaan moeilijk vervulbaar zijn en dus het tekort representeren. Onderzocht zal worden of hiervoor een betrouwbare methode is.

De mogelijke interventies door instellingen zelf op het gebied van o.a. verhogen van arbeidsmarktproductiviteit worden in de monitoring van dit plan buiten beschouwing gelaten. Het effect van arbeidsproductiviteitverhogende maatregelen meten we dus niet direct, maar we vinden ze wel terug in een lager tekort.

# Bijlage 1 Geraadpleegde bronnen

## Literatuur

Centraal Planbureau, *Een scenario voor de zorguitgaven 2008-2011*, www.cpb.nl. CPB 2006

Centrum voor Werk en Inkomen, *CWI Arbeidsmarktprognose 2007-2012*, CWI, Amsterdam 2007

Essen, G. van, P.J. Paardekooper, H.F. Talma, W. van der Windt: *Arbeid in Zorg en Welzijn. Stand van zaken en vooruitblik voor de sector Zorg en de sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg en Kinderopvang*. Prismant, Utrecht 2006

Raad voor de Volksgezondheid en Zorg, *Arbeidsmarkt en zorgvraag*, RVZ, Den Haag 2006

SCP *Publieke prestaties in perspectief*, Den Haag 2007

Velde, F van der, R.C.K.H. Smeets en G. van Essen: *De Wet maatschappelijke ondersteuning en de arbeidsmarkt van de thuiszorg* FAOT, Den Haag 2007

Windt, W. van der, E.J.E. Arnold en R. Keulen: *RegioMarge 2007. De arbeidsmarkt van verpleegkundigen, verzorgenden en sociaal-agogen 2007-2011*. Prismant, Utrecht 2007

## Databronnen

Veel gegevens zijn te vinden op

[www.brabant.nl](http://www.brabant.nl),

[www.azwinfo.nl](http://www.azwinfo.nl),

'StatLine' op de website [www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)

en natuurlijk [www.azwbrabant.nl](http://www.azwbrabant.nl)

Een aantal oorspronkelijke bronnen die bewerkt zijn:

CBS	Enquête BeroepsBevolking
HBO-raad	Leerling-gegevens HBO
LKG	Loonkostengegevensbestand
Ministerie van OCW/Cfi	Prognose uitstroom voortgezet onderwijs (op verzoek)
	Leerling-gegevens MBO
OSA	Aanbodmonitor 2005
Primos	Regionale bevolkingsprognoses



## Bijlage 2 Toedeling leerlingen van ROC's aan regio's

	<b>Crebonummer</b>	<b>Hoofdvestiging *</b>	<b>regio</b>
ROC West-Brabant	25LX	ETTEN-LEUR	West
ROC de Brabantgroep	25LV	TILBURG	Midden
ROC Midden-Brabant	25LZ	TILBURG	Midden
Koning Willem I College	04FO	's-HERTOGENBOSCH	Noordoost
Onderwijsgroep A12 *	25PM	Grave	Noordoost
ROC Nijmegen e.o. *	25PN	Boxmeer	Noordoost
ROC de Leijgraaf	28DE	VEGHEL	Noordoost
ROC Ter AA	25LJ	HELMOND	Zuidoost
ROC Eindhoven	25MB	EINDHOVEN	Zuidoost

\* er sprake van hoofdvestiging buiten Brabant en nevenvestiging daarbinnen