

Dreigende personeels-tekorten in de zorgbranches, overschotten in de WJK-branches

Momenteel zijn er geen grote tekorten op de arbeidsmarkt van zorg en WJK (Welzijn & maatschappelijke dienstverlening, Jeugdzorg en Kinderopvang). De vraag is of dit in de toekomst nog het geval is. Om antwoord te krijgen op deze vraag is een prognosemodel ontwikkeld waarmee betrokken partijen inzicht krijgen in toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor VOV-personeel.

Door: M. Spijkerman, P. Vroonhof en J. Meuwissen



Marcel Spijkerman



Paul Vroonhof

In het begin van dit jaar zijn er prognoses over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor de zorg en WJK gepubliceerd. Toen was het beeld dat er in de zorg op onderdelen bezuinigd zou worden, maar dat de zorguitgaven door autonome groei en specifieke investeringen fors zouden toenemen. In de WJK-branches was juist een afname van de beschikbare middelen voorzien. Inmiddels is er een nieuw regeerakkoord waaruit blijkt dat ook de meeste zorgbranches niet ontkomen aan forse bezuinigingen. Voor de WJK-branches blijft het beeld van sterke afname van de beschikbare middelen onveranderd. Dit roept de vraag op hoe de nieuwe ontwikkelingen zich vertalen in de vraag naar personeel en het toekomstige aanbod van verpleegkundig, opvoedkundig en verzorgend personeel (VOV-personeel). Om antwoord te krijgen op deze vraag is een prognosemodel ontwikkeld waarin de uitbreidingsvraag, vervangingsvraag en het aanbod van VOV-personeel worden geraamd.

Prognoses

Uitbreidingsvraag naar VOV-personeel

De vraag naar personeel in de zorg en WJK is sterk afhankelijk van de beschikbare middelen en daarmee van het beleid van de overheid

(Rijksoverheid, provincies en gemeenten). In de prognoses is voor de zorgbranches uitgegaan van de beschikbare middelen volgens de Rijksbegroting 2012. Voor de WJK-branches is dit niet mogelijk en wordt uitgegaan van aparte scenario's. Voor Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening (WMD) is gebruik gemaakt van verwachtingen van gemeenten, terwijl we voor de jeugdzorg aannames hebben gemaakt over de bijdrage van provincies. Voor de kinderopvang zijn de scenario's gebaseerd op de gevoeligheid van de vraag naar kinderopvang voor de prijs.

Wat is bekend?

Regeren is vooruitzien. Om knelpunten die in de toekomst dreigen te ontstaan te voorkomen moet nu al beleid worden ingezet. Het ingezette beleid nu zal pas na verloop van tijd zichtbaar worden op de arbeidsmarkt. Zo kost het opleiden van leerlingen een aantal jaren voordat ze instromen op arbeidsmarkt.

Wat is nieuw?

De arbeidsmarkt voor zorg en WJK wordt sterk beïnvloed door het beleid van de overheid. De politieke ontwikkelingen in het afgelopen jaar hebben ingrijpende gevolgen voor de arbeidsmarkt zorg en WJK. Dit onderstreept de noodzaak om de prognoses up-to-date te houden.

Wat kun je ermee?

De prognoses geven betrokken partijen inzicht in toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor VOV-personeel, waardoor ze in staat zijn om tijdig actie te ondernemen zodat dreigende knelpunten zich niet of in mindere mate gaan voordoen. Waardoor de wat tegenstrijdige situatie ontstaat, dat de prognoses – als het goed is – nooit uitkomen.

Vervangingsvraag

Naast de uitbreidingsvraag ontstaat vraag naar personeel als gevolg van uitstroom van personeel. Hierbij moet niet alleen worden gedacht aan uitstroom naar pensioen, maar ook aan uitstroom naar andere bedrijfstakken, uitkeringen en overige inactiviteit. Zelfs wanneer de uitbreidingsvraag negatief is en er dus sprake is van krimp van de werkgelegenheid, kan er toch vraag zijn naar personeel als gevolg van vervangingsvraag.

Aanbod van personeel

Het aanbod van personeel bestaat uit werknemers die in de sector (blijven) werken en nieuwe instroom op de arbeidsmarkt. Van de leerlingen en studenten die een diploma behalen van een opleiding Zorg en welzijn stroomt een deel in op de arbeidsmarkt. Daarnaast is sprake van zij-instroom. Dit zijn personen die op latere leeftijd alsnog kiezen voor een baan in de zorg en WJK. Een derde vorm van instroom, de herintreders, bestaat uit personen die wel beschikken over een relevante kwalificatie maar niet (meer) werkzaam waren op de arbeidsmarkt zorg en WJK.

Uitkomsten: zorgbranches

In de prognoses is uitgegaan van een forse toename van de beschikbare middelen voor de zorgbranches. Vooral in de langdurige zorg zou extra worden geïnvesteerd. De prognoses laten zien dat in dit scenario het totale aanbod van VOV-personeel sterker toeneemt dan de vraag en dus dreigen er in de toekomst overschotten aan VOV-personeel te ontstaan. Dat geldt niet voor alle afzonderlijke kwalificaties binnen het VOV-personeel. Er dreigt met name een tekort aan verzorgenden (niveau 3), een beroepsgroep die veel werkt in de VVT. In het nieuwe regeerakkoord worden ingrijpende maatregelen voorgesteld die ook de VVT treffen, vooral in de verzorging en thuiszorg. Hoewel de investeringen in de langdurige zorg voor de VVT behouden blijven, wordt via andere wegen ook flink bezuinigd. De verwachting is dat als gevolg hiervan de vraag naar VOV-personeel en ook de voorspelde tekorten lager zullen uitvallen dan in de prognoses.

Tegenover de dreigende tekorten aan verzorgenden staan overschotten aan verpleegkundigen (niveau 4), helpenden zorg en welzijn (niveau 2) en zorgverleners (niveau 1). Een groot deel van het dreigende tekort aan verzorgenden (niveau 3) zou opgevangen kunnen worden door opscholing van zorgpersoneel met lagere kwalificatieniveaus. Opscholing is echter geen automatisme en om dit te realiseren zijn inspanningen vereist.

Uitkomsten WJK-branches

In de WJK-branches is de verwachting dat de vraag naar personeel afneemt. De passages in het nieuwe regeerakkoord over de WJK wijzen niet op een heel ander beeld. De vraag naar kinderopvang neemt sterk af als gevolg van bezuinigingen op de rijksbijdrage voor de kinderopvang. In de kinderopvang werkt veel personeel met een agogische kwalificatie op niveau 3. Er dreigt een groot overschot te ontstaan aan agogisch personeel dat voor de kinderopvang opgeleid wordt. Ook in de WMD en in mindere mate in de jeugdzorg is de verwachting dat de vraag naar sociaal-agogisch personeel afneemt. De gevolgen van de dalende vraag naar personeel voor het huidige personeel in de WJK-branches hangen af van het beleid van de instellingen. Het natuurlijk verloop van agogisch personeel is voldoende groot om de voorspelde daling van de werkgelegenheid in de WJK-branches op te vangen, maar instellingen kunnen ook andere keuzes maken, bijvoorbeeld om een goede leeftijdsverspreiding binnen het personeelsbestand te behouden. Uit recente gegevens blijkt dat de werkgelegenheid nu al afneemt en dat ontslagen vallen.

Beschouwing**Ontgroening van de bevolking**

Uit de prognoses blijkt dat het onderwijs een belangrijke bron is voor instroom op de arbeidsmarkt van zorg en WJK. Het is dus van belang om te kijken naar ontwikkelingen die van invloed zijn op de toekomstige stromen in het onderwijs. Zo is er sprake van ontgroening van de bevolking, waardoor in de toekomst de instroom van jongeren in het onderwijs afneemt. In de periode waarvoor prognoses zijn gemaakt is dit nog niet zichtbaar, maar na 2015 gaat dit zeker gevolgen hebben voor de instroom op de arbeidsmarkt van zorg en WJK.

Afnemende instroom in het mbo

Naast de ontgroening van de bevolking is een tweede fenomeen van belang. De instroom in het vmbo neemt af, terwijl de instroom in het havo/vwo toeneemt. Dit heeft gevolgen voor de instroom in de vervolgopleidingen. Leerlingen met een havo/vwo-diploma kiezen niet of veel minder voor een vervolgopleiding in het mbo, waardoor de instroom in dit type onderwijs in de toekomst afneemt. Daar staat tegenover dat de instroom in het hoger onderwijs, ook richting de opleidingen binnen Zorg en welzijn, zal toenemen. Er vindt dus een verschuiving plaats in de samenstelling van schoolverlaters die op de arbeidsmarkt instromen.



Jeroen Meuwissen

Zij-instroom

Het zijn echter niet alleen jongeren die aan het onderwijs deelnemen. Een groot deel van de deelnemers aan de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) in de opleidingen zorg en welzijn bestaat uit personen van 25 jaar en ouder. Dit zijn zogeheten zij-instromers. In het licht van de ontgroening wordt deze groep steeds belangrijker voor zorg en WJK. Hierbij is het van belang dat de opleidingen door het leveren van maatwerk worden afgestemd op deze doelgroep en dat er optimaal gebruik kan worden gemaakt van elders verworven competenties (EVC's). Naast het door het ministerie van OCW bekostigde onderwijs wordt er in zorg en WJK ook personeel opgeleid door de instellingen zelf. Zo wordt in de VVT personeel opgeleid via specifieke functieopleidingen. Deze vorm van opleiden is vanwege het gebrek aan gegevens niet meegenomen in de prognoses.

Herintreders

De prognoses laten zien dat circa een derde deel van de instroom op de arbeidsmarkt zorg en WJK bestaat uit herintreders. Herintreders zijn mensen die beschikken over een kwalificatie, maar (tijdelijk) inactief waren of werkzaam in een andere bedrijfstak. In het prognosemodel is de instroom van herintreders geëxtrapoleerd. De vraag is in welke mate in de toekomst ook nog geput kan worden uit deze bron. Het is immers niet bekend hoe groot de omvang van deze groep mensen nu nog is en in hoeverre die groep nog bereid is in zorg en WJK aan de slag te gaan.

Uitstroom naar pensioen

Net als in veel andere bedrijfstakken vergrijst het personeel in de zorg en WJK waardoor de uitstroom naar pensioen de komende jaren toeneemt. De mate van vergrijzing verschilt echter tussen branches. In de jeugdzorg en kinderopvang zijn de laatste jaren veel jongeren ingestroomd en de leeftijdsopbouw van het personeel in deze branches wijkt dan ook af van de andere branches in de zorg en WJK.

Er is de afgelopen jaren al veel veranderd in het pensioenbeleid. Dit geldt ook voor zorg en WJK. Regelingen als de vut en prepensioen zijn aantrekkelijk gemaakt, waardoor langer doorwerken wordt gestimuleerd. Recentelijk heeft de Tweede Kamer ingestemd met een verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd naar 66 jaar in 2020 en een flexibele ingangsdatum van pensionering vanaf 2013.

Al deze maatregelen leiden tot een betere benutting van het personeel, waardoor de vraag naar nieuw personeel afneemt. Deze recente maatregelen

zijn niet meegenomen in het prognosemodel.

Dat de veranderingen in het pensioenbeleid ook in zorg en WJK vruchten afwerpen blijkt uit cijfers van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW). De gemiddelde leeftijd waarop deelnemers in PFZW met pensioen gaan lag in 2007 iets boven de 61 jaar. In 2011 is dat inmiddels gestegen naar 63,5 jaar, een stijging van 2,3 jaar.

Werken in deeltijd

In zorg en WJK wordt zeer veel in deeltijd gewerkt. De gemiddelde omvang van de werkweek is, in vergelijking tot andere bedrijfstakken, klein. Dit is het gevolg van het feit dat in zorg en WJK veel vrouwen werken. In het prognosemodel is de omvang van de werkweek constant verondersteld omdat in historische gegevens niet of nauwelijks sprake is van een trendmatige ontwikkeling in de omvang van de werkweek. Veranderingen in de omvang van de werkweek zijn direct van invloed op de vraag naar personeel. Wanneer personeel meer gaat werken, is dit ook van invloed op de voorspelde tekorten en overschotten van personeel. De omvang van de deeltijdfactor is echter al jaren redelijk constant. Voor het ombuigen van deze trend zijn gerichte beleidsinitiatieven noodzakelijk. Gegeven de ontwikkelingen in het (recente) verleden is dit echter niet eenvoudig te realiseren.

Werken aan mobiliteit

Er zijn sterk wisselende verwachtingen tussen branches ten aanzien van groei en krimp. Dat wordt versterkt door de maatregelen in het regeerakkoord. Bovendien dreigen kwalitatieve discrepanties, met een overschot aan lager opgeleid en een tekort aan hoger opgeleid personeel en personeel dat in een verkeerde richting is opgeleid. Het is dan ook van groot belang om te werken aan mobiliteit. Een door alle partijen binnen zorg en WJK, ook de werknemers, gedeelde verantwoordelijkheid.

Informatie over de auteurs

Ir. Marcel Spijkerman is senior onderzoeker SEOR Rotterdam.

Drs. Paul Vroonhof is programmaleider onderzoeksprogramma arbeidsmarkt zorg en WJK. Panteia, Zoetermeer.

Drs. Jeroen Meuwissen is adviseur E,til, Maastricht.

Het onderzoek waar in dit artikel aan wordt gerefereerd is uitgevoerd in het kader van het onderzoeksprogramma arbeidsmarkt zorg en WJK dat wordt uitgevoerd in opdracht van het ministerie van VWS, sociale partners in Zorg en Welzijn, UWV Werkbedrijf en Calibris.