



Arbeidsmarkt zorg in cijfers

SUCCESVOL WERVEN EN BEHOUDEN IN
EEN MARKT VAN SCHAARSTE

EDITIE 2021/2022

compagnon 

iG!
INTELLIGENCE GROUP

| Colofon

Oktober 2021

compagnon 

Bob Roders
Frank Roders

iG!
INTELLIGENCE GROUP

Geert-Jan Waasdorp
Janine Tse

Copyright © Intelligence Group, 2021

Het auteursrecht op dit rapport berust bij Intelligence Group. Deze uitgave is enkel voor eigen gebruik en mag niet verveelvoudigd worden. Voor publicatie van (gedeelten van) dit rapport in de nieuwsmedia, vakliteratuur of andere uitgaven is toestemming van Intelligence Group nodig. Bovendien dient de opdrachtgever bij publicatie Intelligence Group altijd als bron te vermelden.

Scope: In deze arbeidsmarktanalyse van de zorgmarkt wordt er gerapporteerd over zorgfuncties in loondienst op mbo 3/4- en hbo-niveau. De volgende functiegroepen worden tot de doelgroep gerekend:

- Verpleegkundigen
- Verzorgenden
- Diëtisten en therapeuten
- Medisch assistenten
- Gespecialiseerd verpleegkundigen
- Laboranten
- Hulpen
- Technici en medisch instrumentmakers
- Medisch onderzoekers
- Hoofdverpleegkundigen en coördinatoren
- Apothekers en farmacologen

NB: Sociaal-maatschappelijk, pedagogisch en psychologisch werk valt buiten de scope van deze analyse.

I Inhoudsopgave

1	Voorwoord	4
2	Managementsamenvatting	6
3	De zorgprofessionals in kaart	8
3.1	De zorgprofessionals in loondienst	9
3.2	De zorgprofessional als zzp'er	10
3.3	Arbeidsmarktactiviteit van zorgprofessionals	11
3.4	De kracht van bereik	13
3.5	De lokale en regionale arbeidsmarkt	16
4	De zorgvraag in kaart	17
4.1	Meest gevraagde functies	18
4.2	De kracht van skills	19
5	Druk op zorgmarkt blijft hoog	21
5.1	Vacaturedruk naar provincie	22
5.2	Vacaturedruk naar functiegroep	23
	Case: Recruitement naar een hoger niveau tillen	24
6	Instroom vanuit mbo	26
6.1	Instroom vanuit hbo	27
6.2	Instroom vanuit onderwijs – regionaal	29
6.3	Aanvullend potentieel in kaart	31
6.4	Zorgprofessionals met een niet-westerse achtergrond	33
7	De kracht van binding	36
	Case: Stagiair Instroom UMCG	38
8	De kracht van candidate experience	39
	Achtergrond	40
	Compagnon en Intelligence Group	41
	Databronnen	42

| 1 Voorwoord

Geen enkele sector en beroepsgroep in de moderne arbeidsmarktgeschiedenis heeft zo'n flexibiliteit, transformatiebereidheid, creativiteit en innovativiteit laten zien als de zorg tijdens de eerste 12 maanden van de covidcrisis. Het onmogelijke werd mogelijk gemaakt. Alle vormen van instroom die voorheen niet mogelijk waren, waren dat in één keer wel. Productiviteit kon sterk stijgen, en rigide protocollen werden geparkeerd zonder dat de veiligheid en het algehele welzijn in gevaar kwam. Een jongensboek, een avontuur, een diep droeve hel en een heldenepos.

Inmiddels is de absolute crisis gaan liggen en zijn we terug in het 'nieuwe' normaal. Zaken die een jaar geleden nog konden, kunnen niet meer. De rek is eruit en er wordt teruggevallen op de oude structuur, planning, systemen, protocollen en registers. Niemand was echt happy met deze oude structuren, werknemers in het nieuwe normaal al helemaal niet meer.

Nu het stof gaat liggen op de arbeidsmarkt voor zorgprofessionals zien we dat veel meer mensen in de zorg werken. Een positieve ontwikkeling, was het niet dat het extra potentieel overwegend ouder is dan 40 jaar en de zorg daardoor extra vergrijst. Tegelijkertijd staat de instroom vanuit de opleidingen onder druk en is er sprake van ontgroening. Ook kiezen steeds meer zorgprofessionals voor het zzp-schap vanwege de flexibiliteit en een betere financiële beloning.

De schaarste in de markt voor zorgprofessionals is ongekend groot en de regionale frictie op veel plekken nog veel groter. Ik zou me ernstig zorgen maken als ik zorgbehoevend was en zou wonen in de Randstad. Friesland is dan een relatief aantrekkelijk alternatief. Maar misschien moeten bestuurders en beleidsmakers zich in de zorg nog meer zorgen maken. De jonge mensen die net een diploma halen, zijn in absolute aantallen lang niet genoeg om ook maar een beetje verlichting te brengen in de schaarste of de vergrijzing op de werkvloer. Tegelijkertijd kunnen zij (zelfs al wordt het salaris substantieel verhoogd) in de grootste schaarstegebieden op de Nederlandse arbeidsmarkt niet of nauwelijks een woning vinden. *Wat gaat daarvan de impact zijn op de arbeidsmarkt en instroom in de komende jaren?*

Doekle Terpstra gaf eind augustus 2021 diep teleurgesteld in de bestuurders en beleidsmakers van zorginstellingen de opdracht terug om tot oplossingen te komen voor de tekorten in de zorg. Oplossingen waren er genoeg en er konden er niet nog meer verzonnen worden. Het ontbrak aan daadkracht en de wil bij bestuurders om de tekorten op te lossen en de oplossingen te implementeren. Het gekke is, toen het gedurende de eerste fase van de coronacrisis moest, kon het wel. En nu niet meer?

De problemen op de arbeidsmarkt zijn echt op te lossen. Dat vraagt visie en leiderschap. Lef en goede managers. Het gaat niet om de aantallen, want zo zal het rapport laten zien, zijn die er ruimschoots. Het vraagt om gedurfde transities en keuzes om extra mensen in grote aantallen bij te scholen en te investeren in werkgeluk. Het vraagt om de financiële middelen terug te laten komen waar ze het beste tot hun recht komen. Het alternatief is dat de zorg verder vergrijst en flexibiliseert (dat is met wetgeving niet tegen te houden!) en dat deze kosten van pensioen, verzuim, loonkosten en inhuurkosten een nog groter deel van het budget opeten dat je ook had kunnen inzetten voor het duurzaam verbeteren van het werkgeverschap en binding van de eigen werknemers. In zoverre zou de zorgsector niet moeten leren van andere zorginstellingen, maar eerder van IT-bedrijven, startups en organisaties volop in de energietransitie. Zij gaan met meer succes de schaarste te lijf door in te zetten op hun mensen.

In dit nieuwe rapport een aantal zorgwekkende ontwikkelingen, maar - net zoals in eerdere rapporten - heel veel aanknopingspunten voor oplossingen. Leg het op het bureau van de bestuurders van uw organisatie met een lief motiverend briefje. Uiteindelijk moeten we het samen doen....

Geert-Jan Waasdorp en Frank Roders, oktober 2021

I 2 Managementsamenvatting

Je zou bijna vergeten hoe groot de tekorten in de zorg en het onderwijs zijn, nu het met mate in de tweede helft van 2021 gaat om de tekorten in bijv. horeca, transport en logistiek. De vraag naar zorgprofessionals blijft in 2021 en de komende jaren substantieel groter dan het aanbod. Momenteel staat dit in een verhouding 4:1, wat betekent dat elke actieve baanzoeker uit gemiddeld vier openstaande vacatures kan kiezen. Een arbeidsmarkt die zich typeert als zeer krap en waarbij dit in bepaalde regio's en bepaalde specialisaties ver boven de 20:1 kan oplopen.

Nu de stofwolken van corona deels lijken op te trekken, worden een aantal mogelijk duurzame arbeidsmarktontwikkelingen in de zorg zichtbaar. Dit zijn:

- 1** Door een groot aantal zij-instromers en herintreders is de demografie van zorgprofessionals extra vergrijsd. Het aantal personen onder de 40 jaar is kleiner geworden. Parallel daaraan is de arbeidsmarkt-activiteit en –mobiliteit (lees: intern en extern aanbod) ook kleiner geworden. De vraag is of dit in de komende jaren gaat aantrekken en of de nieuwe groep werknemers voor de zorg behouden kan blijven. Toenemende mobiliteit is wenselijk voor een goed en gezond functionerende arbeidsmarkt, zowel intern als extern.
- 2** De instroom in de opleidingen en de gediplomeerde uitstroom naar de arbeidsmarkt van studenten daalt of lijkt in het beste scenario te stagneren (uitzonderingen daargelaten). Daarbij is de instroom, met name in de regio's waar de krapte al het grootste is, nog problematischer dan in andere regio's. Deze ontgroening heeft op zowel de korte als lange termijn grote gevolgen voor het duurzame aanbod in de sector.
- 3** De huizenmarkt maakt het aantrekken en behoud, van zowel instroom van starters als ervaren personeel, een steeds groter probleem. De regio's met de grootste schaarste hebben hier het meest last van. Deze regio's worden zowel door afnemende instroom als geen aantrekkelijke woningmarkt gehinderd.
- 4** Er zijn voldoende reserves voor de zorg op de arbeidsmarkt; van zij-instromers tot en met marktconforme vertegenwoordiging van mensen met een migratieachtergrond.
- 5** Het aantal zorgprofessionals dat als zzp'er werkt, blijft toenemen. Dit zal verdere flexibilisering in de hand werken. Dit heeft meerdere oorzaken, zoals het feit dat 'de bureaumarkt' haar recruitment beter op orde heeft en meer oor en oog heeft voor de behoeften van zorgprofessionals, bijv. in termen van beloning en flexibilisering. Organisaties actief in het aantrekken van zorgprofessionals kunnen zich niet onttrekken aan het zelf verder professionaliseren van hun recruitmentafdelingen, zelfs als het gaat om het (in)direct benaderen van arbeidspotentieel. Het oprichten van een zorgplatform vanuit de sector (absoluut geen jobboard, maar een platform vergelijkbaar als Nowjobs, Temper of Young Ones) is wellicht ook een optie, om zo de kosten van de verder groeiende flexschil beheersbaar te houden.
- 6** Het verder uitdiepen van de lokale en regionale aantrekkelijkheid (employer branding) die werkgevers hebben die zorgprofessionals aantrekken.

Het is belangrijk om te zien dat schaarse werknemers zelf regie pakken en houden. Ook zorgprofessionals. Zeker als in veel gevallen de financiële beloning niet de eerste bron van inkomsten is in een huishouden en als mensen betere en aantrekkelijkere alternatieven hebben waar ze bijv. meer verdienen, meer flexibel zijn of meer uren kunnen maken. De dichtzittende huizenmarkt gaat de eigen autonomie/regie verder versnellen. Met fiscale maatregelen en extra 'beleidsstukken' wordt dit niet opgelost. Zorgprofessionals opereren meer en meer in de modern functionerende arbeidsmarkt. Organisaties moeten daarin mee en daarvoor is met name visie, lef en daadkracht nodig. Doekle Terpstra, tot eind augustus 2021 voorzitter van de commissie voor de arbeidsmarktvraagstukken in de zorg, wees daar al haarfijn op. De problemen zijn oplosbaar, maar dan moeten de handen uit de mouwen, want papier is geduldig.

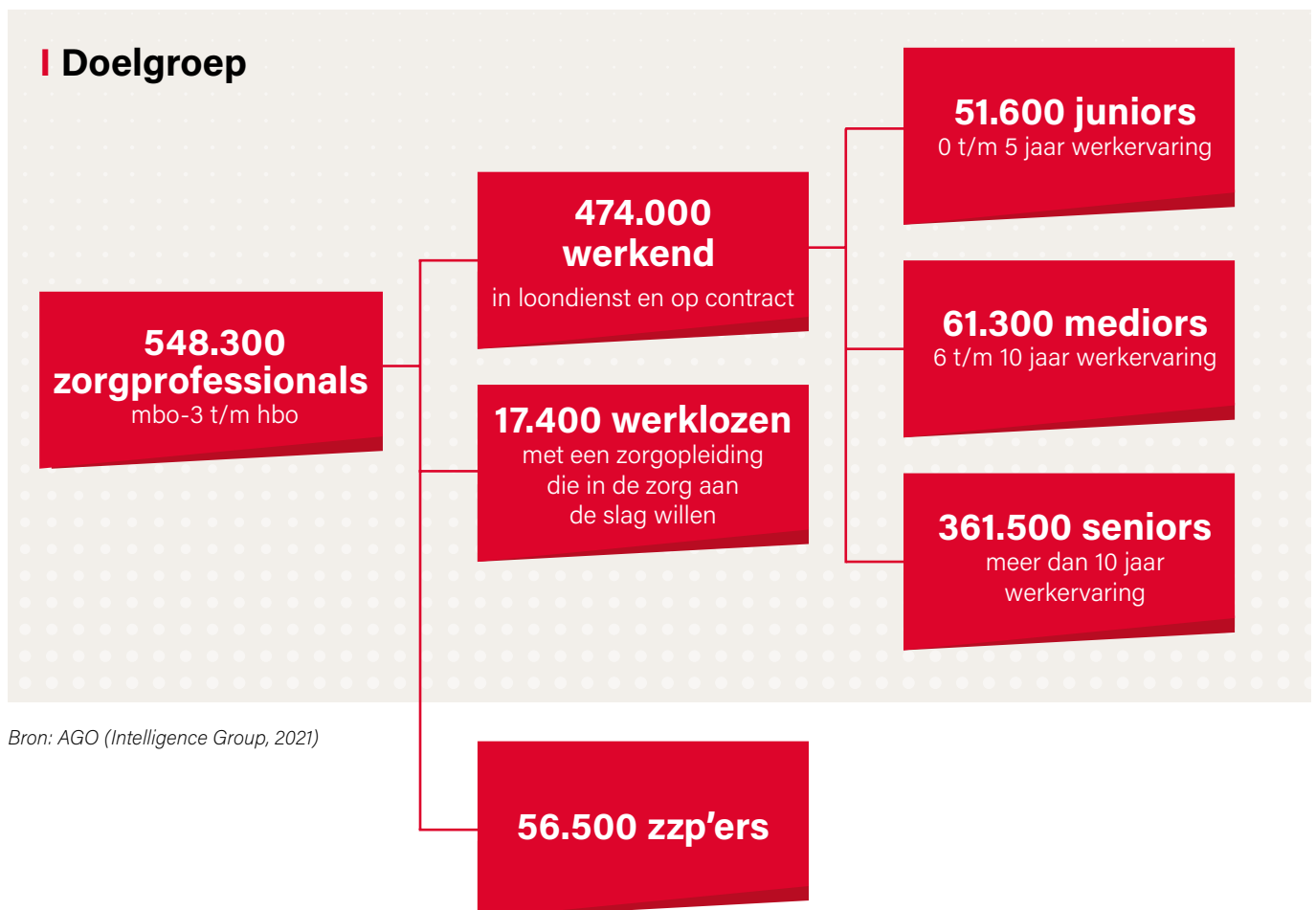
3 De zorgprofessionals in kaart

Het aantal zorgprofessionals is sterk toegenomen tussen 2020 en 2021

De groei van het aantal personen dat in de zorg is gaan werken is het afgelopen coronajaar sterk toegenomen, namelijk met 18%. In totaal bijna 85.000 personen. Deze groei heeft voornamelijk plaatsgevonden bij de groep met meer dan 10 jaar werkervaring. De groep herintreders, zij-instromers en personen die opnieuw hun liefde zijn gaan zoeken in het beroep waar ze eerder mee waren gestopt. Corona heeft enerzijds de scherpe randjes van de zorgprofessie zichtbaar gemaakt, anderzijds een grote groep aangespoord om terug te komen.

De groep jongeren neemt af, zzp'ers en werklozen nemen toe

Het aantal jongeren dat werkt als zorgprofessional neemt af, mede ingegeven door een lastige onboarding en/of het ontbreken van stageplekken tijdens de pandemie. Tegelijkertijd zien we het zorgpotentieel dat werkloos is, toenemen met bijna 10.000 personen naar 17.400 personen (nog steeds zeer laag) en het aantal zzp'ers met 17,7% stijgen naar 56.500. **Het extra aanbod maakt dat de samenstelling van zorgprofessionals vergrijst, ontgroent en verder flexibiliseert.**



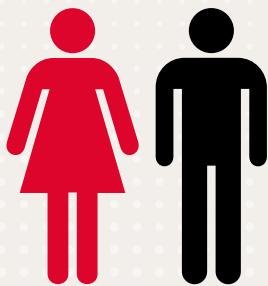
3.1 De zorgprofessionals in loondienst

Vergrijzing en extra kleur

In de demografie en samenstelling van een doelgroep verandert er natuurlijk weinig jaar op jaar. Alleen het coronajaar was een zeer bijzonder jaar dat zelfs in de demografie van de zorgprofessionals verandering laat zien. De grootste verandering is de leeftijdssamenstelling, waarbij in 2020 nog 45% jonger was dan 40 jaar en dit in 2021 gedaald is naar 40%. Dit is grotendeels te verklaren door de extra instroom van personen met meer dan 10 jaar werkervaring. Deze groep had ook vaker een hbo opleiding, waardoor dit percentage licht is toegenomen naar 44% ten koste van de groep mbo-niveau 3 die 2 procentpunten kleiner is geworden en nu 24 procent groot is.

Nog steeds blijft de groep zorgprofessionals met een migratieachtergrond achter bij het Nederlands gemiddelde (12 om 16 procent), waarmee er nog zeker een extra wervingspotentieel ligt bij deze groep van minimaal 20.000 personen. Tijdens de covidperiode is er wel sprake geweest van een sterke procentuele groei van deze groep (van 10% naar 12%), wat een positieve ontwikkeling is. Een ontwikkeling waar de komende jaren op doorgepakt moet worden, mede gezien de samenstelling van de Nederlandse bevolking.

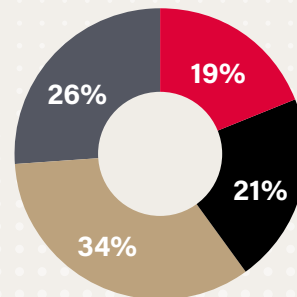
| Geslacht



84% vrouw
16% man

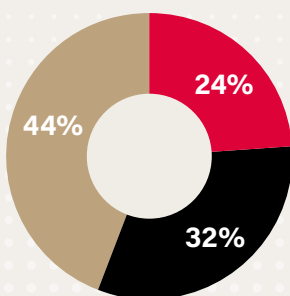
Nederlandse beroepsbevolking:
49% vrouw
51% man

| Leeftijd



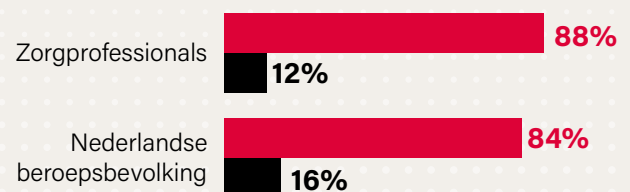
■ tot 30 jaar
■ 30 tot 40 jaar
■ 40 tot 55 jaar
■ 55 jaar en ouder

| Hoogst genoten opleiding



■ mbo-niveau 3
■ mbo-niveau 4
■ hbo

| Migratieachtergrond



■ Nederlandse achtergrond ■ Migratieachtergrond

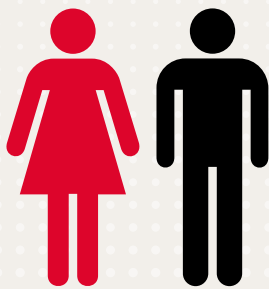
Bron: AGO (Intelligence Group, 2021)

3.2 De zorgprofessional als zzp'er

Mannen kiezen voor zzp-schap

De groei van het aantal zzp'ers in de zorg komt grotendeels voor rekening van mannen. Was in 2020 nog 1 op de 5 zzp'ers man (en daarmee licht oververtegenwoordigd ten opzichte van de zorgprofessionals in loondienst), in 2021 is dit gegroeid naar 28%. Dit kan meerdere oorzaken hebben, variërend van financiële motieven tot minder gevoelig voor werksfeer en het binden aan en met een team. Verder zien we ook dat bij de zzp'ers, dat zij steeds 'ouder' worden en qua leeftijd een vergelijkbare samenstelling hebben als de zorgprofessional in loondienst. 14 Procent van de zzp'ers in de zorg heeft een migratieachtergrond (-1% ten opzichte van 2020).

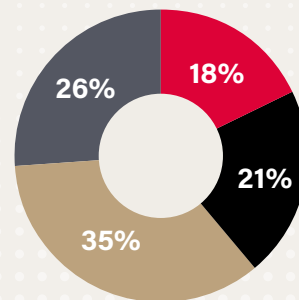
| Geslacht



72% vrouw
28% man

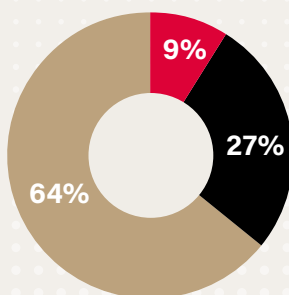
Nederlandse beroepsbevolking:
49% vrouw
51% man

| Leeftijd



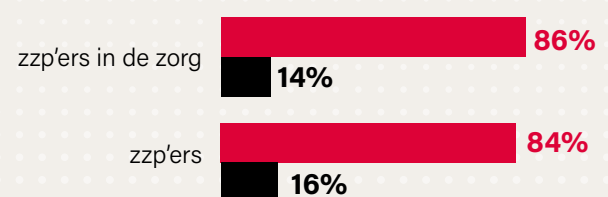
■ tot 30 jaar
■ 30 tot 40 jaar
■ 40 tot 55 jaar
■ 55 jaar en ouder

| Hoogst genoten opleiding



■ mbo-niveau 3
■ mbo-niveau 4
■ hbo

| Migratieachtergrond



■ Nederlandse achtergrond ■ Migratieachtergrond

Bron: AGO (Intelligence Group, 2021)

3.3 Arbeidsmarktactiviteit van zorgprofessionals

Steeds meer arbeidsmarktinactiviteit

Meer dan de helft (54%) van de zorgprofessionals is niet op zoek naar een (nieuwe) baan. Een stijging van 6 procentpunten ten opzichte van 2020. Een stijging die geheel voor haar rekening komt, doordat de latent zoekende doelgroep kleiner is geworden. Het aantal actieve baanzoekers is op 7 procent gebleven, wat al een zeer laag percentage is. Kortom de activiteit is laag gebleven en de inactiviteit gestegen. Dat laatste impliceert overigens niet dat dit zich één op één vertaalt in een hogere retentie (verblijfsduur) bij werkgevers. Een deel wordt verklaard door de grote groep zij-instromers en herintreders die naar de zorg zijn gekomen en hun collega's c.q. 'de zorg' willen helpen. Zij zijn niet bezig met een verdere carrière in de zorg of een overstap. Als zij zouden bewegen is de kans groot dat zij weer 'de zorg' verlaten.

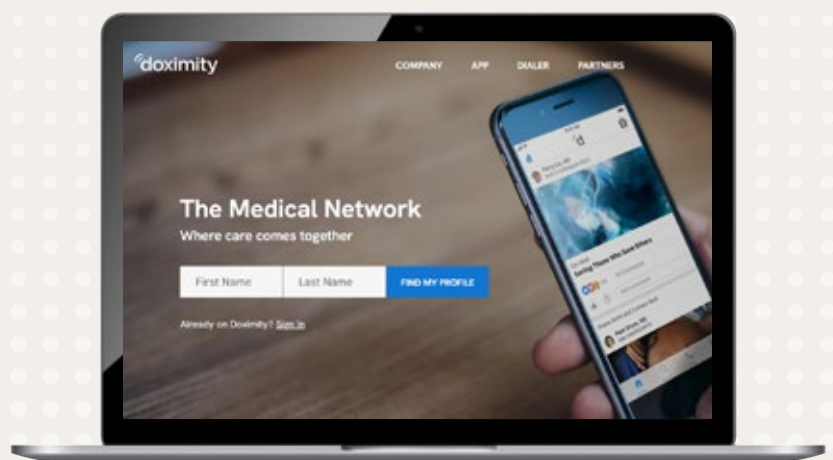
Lagere interne en externe mobiliteit

Corona is en was niet de periode voor een groot aantal bewegingen intern als extern. Vond in 2020 nog 15% een dienstbetrekking bij een andere werkgever, in 2021 is dat gedaald naar 12%. Ook de interne mobiliteit is gedaald van 10 naar 8 procent. Waar in 2020 nog 1 op de 4 zorgprofessionals bewoog op de arbeidsmarkt, is dit in 2021 gedaald naar 1 op de 5. Dit kan deels worden verklaard door de grote toestroom van nieuwe mensen, waarbij het natuurlijk niet logisch is om direct te bewegen. Tegelijkertijd is dit ook een grote kans voor werkgevers in de zorg om extra in te zetten op interne mobiliteit, learning & development, career development e.d. om zo actief te werken aan behoud van werknemers.

Sourcingsdruk neemt verder toe

Slechts 6 van de 10 personen werden het afgelopen jaar niet benaderd. Daarmee worden zorgprofessionals nog steeds minder dan gemiddeld benaderd door andere werkgevers en bureaus als in andere sectoren. Maar de druk neemt toe, aangezien dat in 2020 nog 63% was (nu 60%).

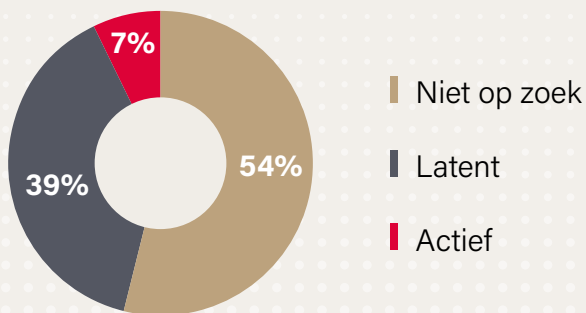
Voor inspiratie: www.doximity.com, een Amerikaans platform voor artsen en zorgprofessionals dat nu al meer dan 12,5 miljard dollar waard is. De LinkedIn voor de zorg. Het belangrijkste dat de zorg kan doen, is zelf dit platform beginnen.



Het aantal personen dat minimaal één keer per kwartaal wordt benaderd, is toegenomen van 21% in 2020 naar 25% in 2021 en met de lage arbeidsmarktactiviteit en de kleiner worden groep 'latente' baanzoekers zal dit de komende jaren alleen maar verder toenemen.

De sourcingsdruk komt nu nagenoeg geheel voor rekening van bureaus in de sector. Maar naarmate de schaarste verder toeneemt en de onvermijdbare adoptie van recruitmenttechnologie groter wordt, zal de sourcingsdruk in algemene zin verder toenemen en zal dit steeds meer ook vanuit werkgevers zelf komen. Dit ondanks hier in essentie aversie tegen is ('je gaat toch geen mensen benaderen bij een andere partij'), zullen ook zorgorganisaties normaal en professioneel recruitmentgedrag moeten vertonen. Niet alleen omdat als zij het niet zelf doen, bureaus het voor ze doen met een spiraal aan toenemende kosten. Maar misschien nog veel belangrijker: omdat de zorgprofessional het zelf verwacht.

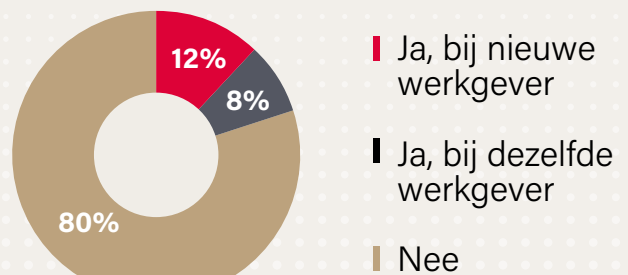
I Arbeidsmarktactiviteit



Nederlandse beroepsbevolking

Niet op zoek 42% - Latent 47% - Actief 11%

I Baanwisselingen

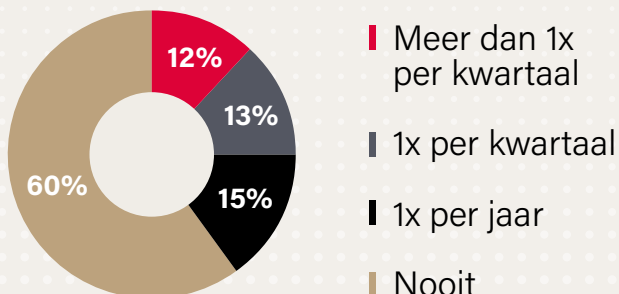


Nederlandse beroepsbevolking

Ja, bij dezelfde werkgever 11% -

Ja, bij nieuwe werkgever 18% - Nee 71%

I Sourcingsdruk



Nederlandse beroepsbevolking

Meer dan 1 per kwartaal 16% - 1 x per kwartaal 16% - 1 x per jaar 19% - Nooit 49%

Bron: AGO (Intelligence Group, 2021)

I 3.4 De kracht van bereik

4 op de 10 personen verandert van baan door ontevredenheid

Wanneer wordt gekeken naar de redenen van baanwisselingen (10% van de zorgprofessionals in 2020-2021), is by far de belangrijkste reden dat zij ontevreden waren bij hun vorige baan. Dit laatste is natuurlijk een breed begrip omdat dit te maken kan hebben met het team, de leidinggevende, het beleid, de inhoud en eventueel nog andere zaken. Het onderzoek geeft hier geen nader inzicht in, maar het is tegelijkertijd een signaal aan HRM/P&O dat hierover met de zorgprofessionals het gesprek moet worden gevoerd. Één op één en pro-actief, in plaats van met medewerkerstevredenheidsonderzoeken. Op de tweede plek staat 'toe aan een nieuwe uitdaging' dat voor 20% de reden is om te bewegen. Ook dit zou een signaal moeten zijn aan HRM/P&O om te kijken in welke mate interne mobiliteit had kunnen voorzien in deze behoefte. Op de vierde plek is een verandering in de privésituatie. Veelal is daar op korte termijn weinig aan te doen, al biedt dit natuurlijk heel veel ruimte voor alumni-beleid én 'boomerang recruitment'. Boomerang rekrutering is het terug of heraan nemen van ex-medewerkers.

I Motivatie baanwisseling



Bron: AGO (Intelligence Group, 2021)

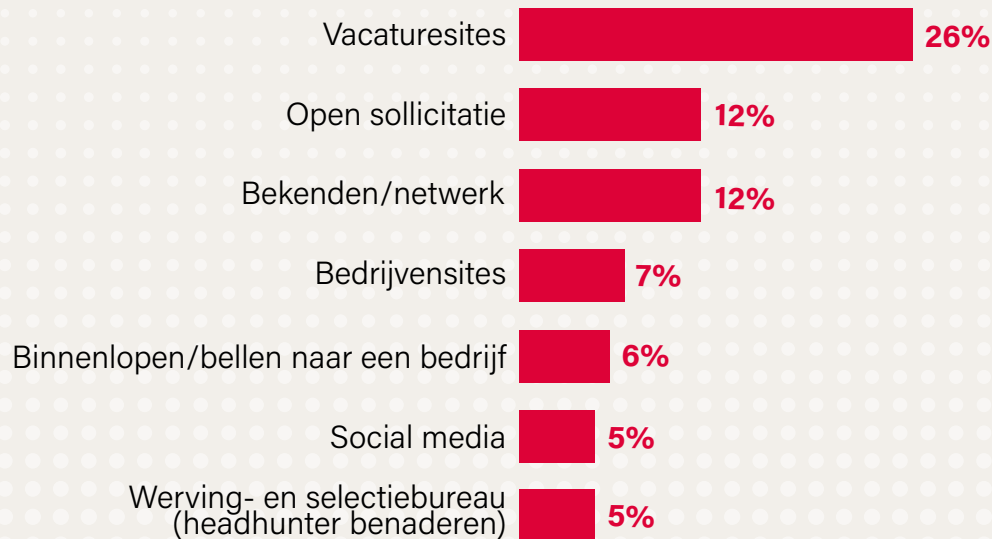
1 op de 10 personen verandert van baan omdat ze worden gehunt

Op de derde plek om van baan te wisselen staat 'benaderd om ergens anders te werken'. Dit kan natuurlijk informeel zijn gebeurd door nieuwe collega's, al dan niet aangemoedigd door een referralprogramma. Maar ook een gedeelte is benaderd door recruiters. Recruiters van een bureau en in sommige gevallen zelfs van zorgorganisaties. In de komende jaren is de verwachting dat dit percentage sterk zal doorgroeien nu recruitmentteams steeds professioneler worden in de zorg. Tegelijkertijd verwachten zorgprofessionals steeds vaker dat ze ook benaderd worden, formeel of informeel. Het past bij de tijdsgeest en het huidige functioneren van de arbeidsmarkt. De vraag is alleen of en hoe lang je als zorgorganisatie je kunt veroorloven om hier niet aan mee te doen en tegelijkertijd wel flex in te kopen die het vervolgens voor je doen.

Belang van vacaturesites

Er zijn veel wegen die naar Rome leiden en dat geldt zeker ook voor de baanvindkanalen van zorg-professionals die van baan wisselen. Al is het niet altijd één kanaal dat voor de conversie zorgt, toch geeft de figuur van baanvindkanalen een duidelijk beeld af van de kanalen met de meeste impact en hoogste conversie. Voor één op de vier zorgprofessionals (26%) is dit de vacaturesite. Dit betekent letterlijk dat organisaties met goed geschreven vacatureteksten op de belangrijkste wervingskanalen zichtbaar moeten zijn. Belangrijk om te vermelden is dat die kanalen sterk verschillen per beroep en ervaringsniveau. Extra data is derhalve essentieel. Andere kanalen die vaker voorkomen zijn; open sollicitaties (kan dit bij uw organisatie?), bekenden netwerk (heeft uw organisatie een referral beleid?), de eigen site, binnenlopen bij de organisatie (hangen er bijv. posters bij de receptie of liggen er visitekaartjes van recruiters?) en social media.

I Baanvindkanalen*



* Dit zijn de kanalen die gebruikt worden door mensen die zelf op zoek zijn naar een baan (en dus niet degenen die zijn benaderd om ergens anders te gaan werken).

Bron: AGO (Intelligence Group, 2021)

Duidelijkheid is kernbegrip bij het benaderen van zzp'ers

Nu nog worden de meeste zzp'ers (of zp'ers) benaderd en bemiddeld door bureaus. Tegelijkertijd, zeker nu er steeds meer zzp'ers komen en flex belangrijker wordt, nemen organisaties meer regie in het aantrekken van flex. Dat kan bijv. met behulp van een VMS-systeem.

Tussen het aantrekken van zzp'ers en zorgprofessionals zitten naast een paar technische verschillen zoals systemen en kanalen, ook verschillen in de manier hoe je de doelgroep benaderd. Voor zzp'ers is het belangrijk dat het vooral duidelijk is over hoeveel uur het gaat, tarifiering, en de inhoud van de werkzaamheden. Maar ook over de opdrachtgever (dit is voor bureaus) en locatie. Duidelijkheid, duidelijkheid en duidelijkheid. Net zoals bij de vacatureteksten voor zorgprofessionals moet de functie goed omschreven worden. Vooral de functionele zaken moeten extra belicht worden, waarbij in de vacatureteksten voor zorgprofessionals in loondienst het extra gaat om zaken als employer branding en het belichten van de werksfeer.

Top 10 topics voor benadering zzp'ers



Bron: AGO (Intelligence Group, 2021)

3.5 De lokale en regionale arbeidsmarkt

Dichtbij huis werken

De gemiddelde reistijd van woon-werk verkeer van zorgprofessionals ligt op 32 minuten van deur tot deur. Dat ligt beduidend lager dan het Nederlands gemiddelde van 39 minuten. Er zijn niet veel doelgroepen op de Nederlandse arbeidsmarkt waarbij dit nog lager is dan bij de zorgprofessionals. Bij de redenen om voor een werkgever te kiezen, staat acceptabele werktijd/dichtbij huis op de vierde plek na werksfeer, vast contract en een goed salaris. Zelfs nog boven de inhoud van het werk. Een lokale en/of regionale werkgever en werkomgeving is derhalve een kritische wervingsfactor en voor een werkgever een belangrijk signaal als het gaat om profilering en employer branding. In de arbeidsmarktcommunicatie en het gerichte bereik o.a. op social media is dit een belangrijk gegeven. En met bijv. een mobiliteitsplan zou 'dichtbij huis werken' verder uitgewerkt kunnen worden door bijv. het faciliteren van e-fietsen, parkeerplaatsen, goede bereikbaarheid met OV, toegang tot scooters e.d.

In 'theorie' zou 8 procent bereid zijn om te verhuizen voor een baan. Daarmee zijn zorgprofessionals veel honkvaster dan gemiddeld. In de praktijk en met een huizenmarkt die nu helemaal op slot zit, zal verhuizen steeds minder voor de hand liggen voor een werkgever. Tenzij je als werkgever expliciet mensen uit de Randstad wilt werven richting 'de provincie' zoals bijv. Zeeland. Ook is het faciliteren van woonruimte of met lokale overheden afspraken maken over woonruimte een optie om aantrekkelijker te worden op de arbeidsmarkt.

Bereidheid om te verhuizen voor een (nieuwe) baan



Zorgprofessionals

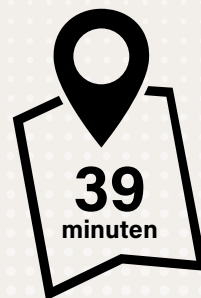


Nederlands beroepsbevolking

Gemiddelde reistijd



Zorgprofessionals



Nederlands beroepsbevolking

Bron: AGO (Intelligence Group, 2021)

4 De zorgvraag in kaart

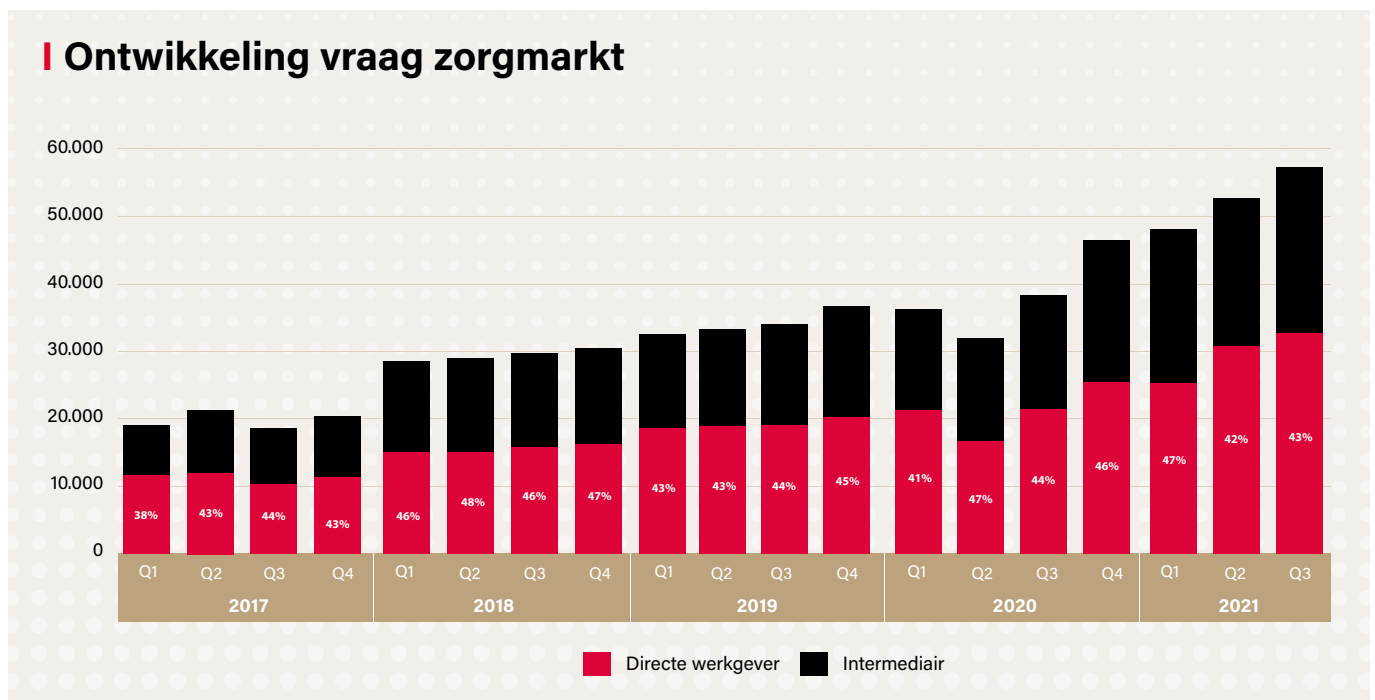
Het aantal vacatures explodeert

De vraag naar zorgprofessionals gaat maar één kant op en dat is omhoog. Het aantal vacatures die in Q3-2021 door werkgevers zijn geplaatst, is 32.576. Ten opzichte van een jaar daarvoor (Q3-2020) is dat een stijging van 51% en ten opzichte van Q3-2019 is dat 71%. Een vergelijkbare groei is op te tekenen bij het aantal vacatures bij bureaus. Daarin valt wel op dat werkgevers zelf meer regie in de werving pakken en het percentage vacatures dat door bureaus wordt weggezet licht afneemt naar 43% van het totaal.

De stijging van het aantal vacatures heeft meerdere oorzaken. Vanzelfsprekend dat er meer vacatures zijn, dat vacatures langer open blijven staan ondanks het toegenomen aanbod en ook het effect van het toegenomen ziekteverzuim kan hierin zichtbaar zijn. Tegelijkertijd kan ook een eerste indicatie zijn van een toenemende vervangingsvraag omdat de mobiliteit en arbeidsmarktactiviteit aantrekt.

In alle functiegebieden is meer vraag

In alle functiegebieden is de vraag toegenomen. Het aantal vacatures voor tandartsassistenten is zelfs toegenomen met 112%. De beroepsgroepen die de grootste vraag genieten in 2021, zijn verzorgenden IG, algemeen verpleegkundigen en verzorgenden. Het aantal vacatures van deze drie beroepsgroepen is ruim de helft van alle openstaande vacatures voor wervingsprofessionals.



Bron: Jobfeed (2021)

4.1 Meest gevraagde functies

Top 10 meest gevraagde functies afgelopen 12 maanden

	Aantal*	Groei t.o.v. vorig jaar
Verzorgende Individuele Gezondheidszorg (IG)	43.586	49%
Verpleegkundige (algemeen)	26.347	36%
Verzorgende	12.635	49%
Wijkverpleegkundige	8.826	37%
Tandartsassistent	8.409	112%
Doktersassistent	5.871	48%
Woonzorgmedewerker	4.642	36%
Sociaal psychiatrisch verpleegkundige	4.622	30%
Fysiotherapeut	4.315	77%
Medewerker thuiszorg	4.246	80%

Bron: Jobfeed (2021)

* Er is gekeken naar het aantal vacatures van de afgelopen 4 kwartalen (2020 Q4 t/m 2021 Q3).

4.2 De kracht van skills

Skills, skills en skillgaps

Voor de zorgprofessionals zijn de meest gevraagde professionele en soft skills in kaart gebracht. Daarin is een uitsplitsing gemaakt naar de belangrijkste vijf doelgroepen in dit rapport en gekeken waar de overlappen en verschillen liggen. In de overlap ligt de kans dat mensen 'transferable' zijn en kunnen overstappen van het ene naar het andere beroepsveld. Daarbij behoren o.a. skills als 'verpleging', BIG-registratie, werken in groepsverband, communicatie en aanpassingsvermogen. Opvallend is natuurlijk dat het veelal om behoorlijk generieke skills gaat.

In de bollen met de verschillende beroepsgroepen staan de skills die expliciet voor dit beroepsveld vaak terugkomen in vacatureteksten en derhalve 'de skillgap' vormen met de andere beroepen. Juist op deze professionele en soft skills moet worden ingezet om mensen van het ene naar het andere beroepsveld te helpen, breder inzetbaar te maken of voor de zorg te behouden als de liefde voor het eigen beroepsveld is 'afgekoeld.' Denk bijv. bij diëtisten en therapeuten aan fysiotherapie, onderzoek, logopedie en ergotherapie. Vacatureteksten herbergen de verschillende skills die nodig zijn om succesvol te zijn in een bepaald beroepsveld. Ook zijn de skills for the future hierin terug te herleiden. Eerder onderzoek van Intelligence Group uit 2021 laat zien dat die maar zeer beperkt aanwezig zijn, zowel op IT gebied, als de hier weergegeven professionele en soft skills.

Meest gevraagde top-5 professionele en soft skills voor zorgprofessionals totaal en specifiek per functiegroep



Bron: Jobfeed (2021)

In deze totaal tabel is voor alle zorgprofessionals en de verschillende beroepsgroepen gekeken naar de top-5 meest gevraagde professionele en soft skills. Daarin is voor de meest gevraagde skills overlap met het eerdere bollenfiguur, maar wordt nu een compleet beeld gegeven zonder dat met de overlap rekening is gehouden. Tevens is gekeken naar de 'hot skills in 2021'. De skills die in 2021 veel meer gevraagd zijn dan in het jaar daarvoor. Hier zijn mogelijke trends en ontwikkelingen (skills for the future) per beroepsgroep uit te definiëren.

	Professionele skills		Soft skills	
	Top 5 Meest gevraagd	Top-Hot in 2021 (meer gevraagd dan vorig jaar*)	Top 5 Meest gevraagd	Top-Hot in 2021 (meer gevraagd dan vorig jaar*)
Zorgprofessionals totaal	- Verpleging - BIG-geregistreerd - Thuiszorg - Multidisciplinair - Verpleeghuiszorg	- Verpleegkundige processen - Medicatie toedienen - Positief gedrag - Verzorgende C - Persoonlijkheidsstoornis	- Werken in groepsverband - Communicatie - Zelfmotivatie - Aanpassingsvermogen - Interpersoonlijke vaardigheden	- Strategisch denken - Probleemoplossing - Besluitvaardigheid - Vooruitdenken - Netwerken
Helpenden en verzorgenden (mbo-3/4)	- Thuiszorg - Maatschappelijk werk - Verpleging - Verpleeghuiszorg - Zorgplanning	- Gedragsproblemen - Insuline (vakkennis) - Medicatie toedienen - Positief gedrag - Rekenen	- Werken in groepsverband - Zelfmotivatie - Communicatie - Interpersoonlijke vaardigheden - Aanpassingsvermogen	- Probleemoplossing - Aandacht voor detail - Besluitvaardigheid - Hard werken - Multitasking
Verpleegkundigen (mbo-3/4)	- BIG-geregistreerd - Verpleging - Thuiszorg - Diploma in de verpleegkunde - Multidisciplinair	- Medicatie toedienen - Welzijn en persoonlijke verzorging - Gedragsproblemen - Endocrinologie	- Zelfmotivatie - Communicatie - Werken in groepsverband - Coördineren - Interpersoonlijke vaardigheden	- Probleemoplossing - Besluitvaardigheid - Aandacht voor detail - Hard werken - Servicegerichtheid
Gespecialiseerd verpleegkundigen (hbo)	- BIG-geregistreerd - Verpleging - Multidisciplinair - Psychologie - Onderzoek	- Medicatie toedienen - Hartbewaking - Verslaving - Cardiovasculaire - Eerste hulp	- Werken in groepsverband - Communicatie - Zelfmotivatie - Aanpassingsvermogen - Interpersoonlijke vaardigheden	- Besluitvaardigheid - Probleemoplossing - Aandacht voor detail - Leiderschap - Betrouwbaarheid
Wijkverpleegkundigen	- BIG-geregistreerd - Verpleging - Thuiszorg - Eerstelijnszorg - Coaching en begeleiding	- Welzijn en persoonlijke verzorging - Wondverzorging - Gezondheidszorg - Rekenen - Consultancy	- Zelfmotivatie - Coördineren - Communicatie - Werken in groepsverband - Interpersoonlijke vaardigheden	- Positieve instelling - Servicegerichtheid - Aandacht voor detail
Diëtisten en therapeuten	- Fysiotherapie - Multidisciplinair - Onderzoek - Logopedie - Ergotherapie	- Kwaliteitsmanagement - Gedragsproblemen - Eerstelijnszorg - Psychotherapie - Thuiszorg	- Werken in groepsverband - Communicatie - Zelfmotivatie - Aanpassingsvermogen - Interpersoonlijke vaardigheden	- Coördineren - Aandacht voor detail - Probleemoplossing - Servicegerichtheid - Positieve instelling

* Er is gekeken naar de vacatures van de afgelopen 4 kwartalen (2020 Q4 t/m 2021 Q3) voor de top meest gevraagde skills. Bij de top hot in 2021 is het aandeel van de vacatures waarin de skill is genoemd ten opzichte van het totaal aantal vacatures, vergeleken met het aandeel de periode ervoor (2019 Q4 t/m 2020 Q3). Er is hierbij een minimum aantal vacatures aangehouden van 100 voor de afgelopen 4 kwartalen en 50 voor de 4 kwartalen ervoor. Bij de top hot in 2021 zijn alleen de skills gerapporteerd die niet voorkomen in de top meest gevraagde skills.

I 5 Druk op zorgmarkt blijft hoog

Ondanks de zeer sterke stijging van het aantal vacatures (+43%) ten opzichte van dezelfde periode een jaar geleden (142.433), is het schaarste getal licht verbeterd -vanuit een werkgeversperspectief- van 5:1 naar 4:1. Dat betekent dat er in plaats van 5 vacatures per actief baanzoekende zorgprofessional, het er nu 4 zijn. Een situatie die zich nog steeds laat kenmerken als 'zeer schaars'. Het grote verschil ten opzichte van 2020 is dat het totaal aanbod van zorgprofessionals is gestegen met een vergelijkbare arbeidsmarktactiviteit. Daarvoor is de krapte licht gedaald. Ook is opvallend dat er zelfs in de bakken van het UWV een heel klein beetje aanbod is. Maar één zwaluw maakt nog geen zomer. De krapte blijft bijzonder groot, en het is maar de vraag of het totale aanbod duurzaam groter blijft na de COVID-19-crisis. Wel positief is dat de verwachting is dat de mobiliteit iets zal toenemen, wat zorgt voor extra dynamiek op de arbeidsmarkt. Maar of dit de schaarste zal verkleinen is daarmee de vraag, omdat arbeidsmarktactiviteit ook kan betekenen dat mensen de sector of het beroep de rug zullen keren.

Krapte is in heel Nederland groot, Utrecht en Noord-Holland het grootste

In vergelijking met Utrecht of Noord-Holland is de krapte in Friesland of Groningen ruim de helft zo klein. In plaats van een verhouding 8:1 ligt het daar respectievelijk op 3:1 en 4:1. Nog steeds een krappe arbeidsmarkt, maar haalbaarder dan werven in de randstad of bijv. Noord-Brabant. Met de woningmarkt die op slot zit, heeft de provincie wel een voorsprong op de randstad. Mensen met een woning, kunnen deze verkopen en in de provincie aantrekkelijk terugkopen. Of als ze nog geen huis hebben, is een huis kopen in de provincie mogelijk net iets meer haalbaar in de provincie dan in de Randstad. De huizenmarkt zal derhalve niet in het voordeel van de krapte en schaarste werken in de Randstad om mensen aan te trekken of te behouden. Hier zal op de korte termijn een extra knelpunt ontstaan waarvoor een oplossing gevonden moet worden. Het is namelijk ook bekend dat zorgprofessionals graag dicht bij huis werken.

I Vacaturedruk



51.518 actieve baanzoekers



204.038 vacatures in de afgelopen 12 maanden

Vacaturedruk

4:1

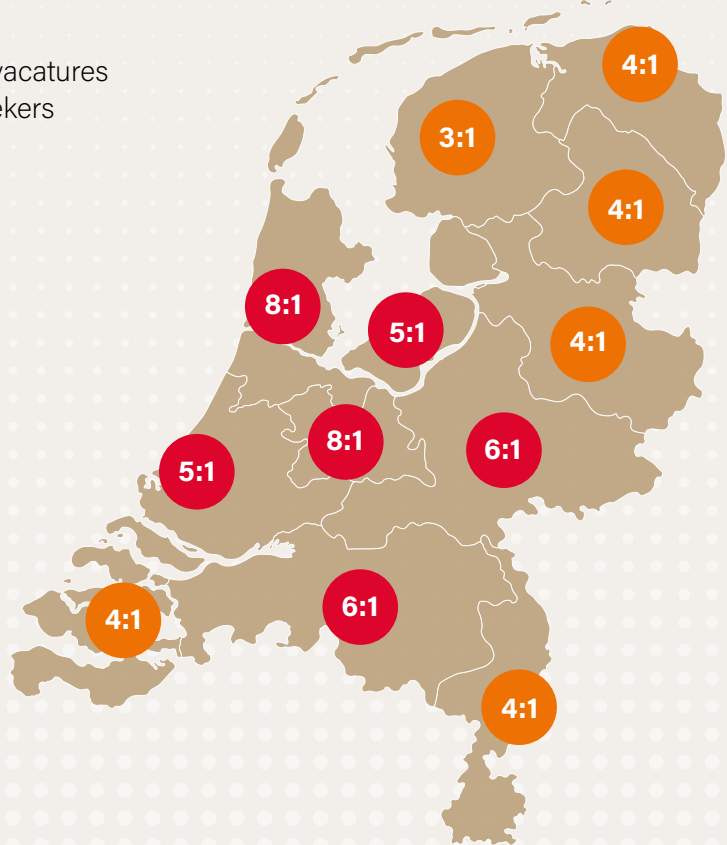
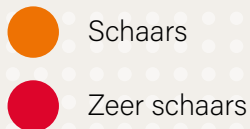
Zeer schaars

Bron: AGO (Intelligence Group, 2021) en Jobfeed (2021)

5.1 Vacaturedruk naar provincie

Regionale vacaturedruk

- In de bol staat de vacaturedruk: het aantal vacatures ten opzichte van het aantal actieve baanzoekers



Bron: AGO (Intelligence Group, 2021) en Jobfeed (2021)

5.2 Vacaturedruk naar functiegroep

'Zorgprofessionals' is natuurlijk een zeer ruim begrip, evenals de schaarste van deze brede groep in Nederland of een bepaalde provincie. Daarom is het interessant om nader in te zoomen op de verschillende beroepsgroepen om vervolgens te kijken naar de onderliggende schaarste cijfers. Natuurlijk valt meteen op (en niet verassend) de enorme schaarste naar gespecialiseerd verpleegkundigen op hbo niveau. Een actief baanzoekende gespecialiseerde verpleegkundige kan gemiddeld uit 19 vacatures kiezen. Voor een wijkverpleegkundigen op hbo-niveau zijn dat 17 vacatures. Het minst schaars zijn diëtisten en therapeuten, ondanks naar deze beroepsgroep nog altijd meer vraag is dan aanbod (2:1).

	Grootte doelgroep	Actieve baanzoekers	Vacatures in de afgelopen 12 maanden	Vacaturedruk
Helpenden en verzorgenden (mbo-3/4)	138.000	7.850 (6%)	76.882	9:1 Zeer schaars
Verpleegkundigen (mbo-3/4)	63.100	7.450 (12%)	29.415	4:1 Schaars
Gespecialiseerd verpleegkundigen (hbo)	34.950	1.400 (4%)	26.799	19:1 Zeer schaars
Diëtisten en therapeuten (hbo)	37.400	3.700 (10%)	10.992	2:1 Schaars
Wijk-verpleegkundigen (hbo)	8.350	550 (6%)	9.242	17:1 Zeer schaars

Bron: AGO (Intelligence Group, 2021) en Jobfeed (2021)

| Case: Recruitement naar een hoger niveau tillen

Hoe zetten we onze zorginstelling bij potentiële nieuwe medewerkers op de kaart? En hoe vullen we onze moeilijk vervulbare functies snel en effectief in? Net als bij veel andere zorginstellingen speelden deze vraagstukken bij Amsta. Amsta biedt met ruim 2.500 medewerkers en vrijwilligers ouderen- en gehandicaptenzorg op ongeveer dertig locaties in Amsterdam. Om het recruitement te professionaliseren en nieuwe zorgmedewerkers aan te trekken, ging Amsta in 2020 een samenwerking aan met Compagnon. En met succes.

Plan van aanpak

Hoe is het recruitement op dit moment georganiseerd? Hoe ziet het wervingsproces eruit en welke instrumenten zet Amsta in? Hoeveel vacatures zijn er en wat zijn de doelgroepen? Door dit soort vragen aan het begin van de samenwerking te onderzoeken, brachten Compagnon en Amsta samen de situatie en de knelpunten in het wervingsproces in kaart. Met de recruitmentscan en aan de hand van gesprekken met belangrijke stakeholders binnen Amsta werd vervolgens een plan van aanpak en een implementatieplan opgesteld.

Focus op moeilijk te vervullen vacatures

Door de COVID-19-pandemie, de hoge druk in de zorg en de flinke tekorten aan gediplomeerd personeel werden de plannen in fases uitgevoerd. Daarbij lag de focus op een aantal moeilijk te vervullen vacatures. Grootste uitdaging? De vele verschillende vacatures per locatie een uniek karakter geven.

Blik op recruitement

Op tactisch en strategisch niveau werd er gekeken naar de bezetting van recruitement op de middellange termijn. En waar het recruitmentteam primair verantwoordelijk voor is. Welke wervingsinstrumenten zijn er extra nodig of kunnen we verbeteren? Hoe kan het team afdelingen versterken als het gaat om vast/flex-werving?

Kandidaat centraal

Compagnon hielp Amsta om het wervingsproces aan te passen, Recruitment is nu een onderdeel van het totale wervingsproces. Dat resulteerde in een korte time-to-hire en een uitstekende candidate experience. Hierbij werd er ook gekeken naar het actief benaderen van kandidaten -iets wat nog niet gebruikelijk was in de zorg- en naar de uitwisseling van kandidaten tussen verschillende locaties. Wat past het beste bij de kandidaat? Die vraag kwam centraal te staan.

Wervende vacatureteksten

De vacatureteksten werden geoptimaliseerd en meer geschreven richting de verschillende doelgroepen. De losse vacatures werden gecategoriseerd per locatie naar type (specialistische) zorg binnen een bepaald organisatieonderdeel. Aan de hand van kwalitatief en kwantitatief onderzoek werden er persona's opgesteld. De (bestaande) vacatureteksten werden herschreven en arbeidscommunicatie-uitingen zijn aangepast. Met testimonials, foto's en video's werd er extra content toegevoegd. Aantrekkelijke, rijke vacatures met aandacht voor het type zorg; dat spreekt de doelgroep aan.

Het resultaat: aantrekkelijke werkgever en vacatures ingevuld

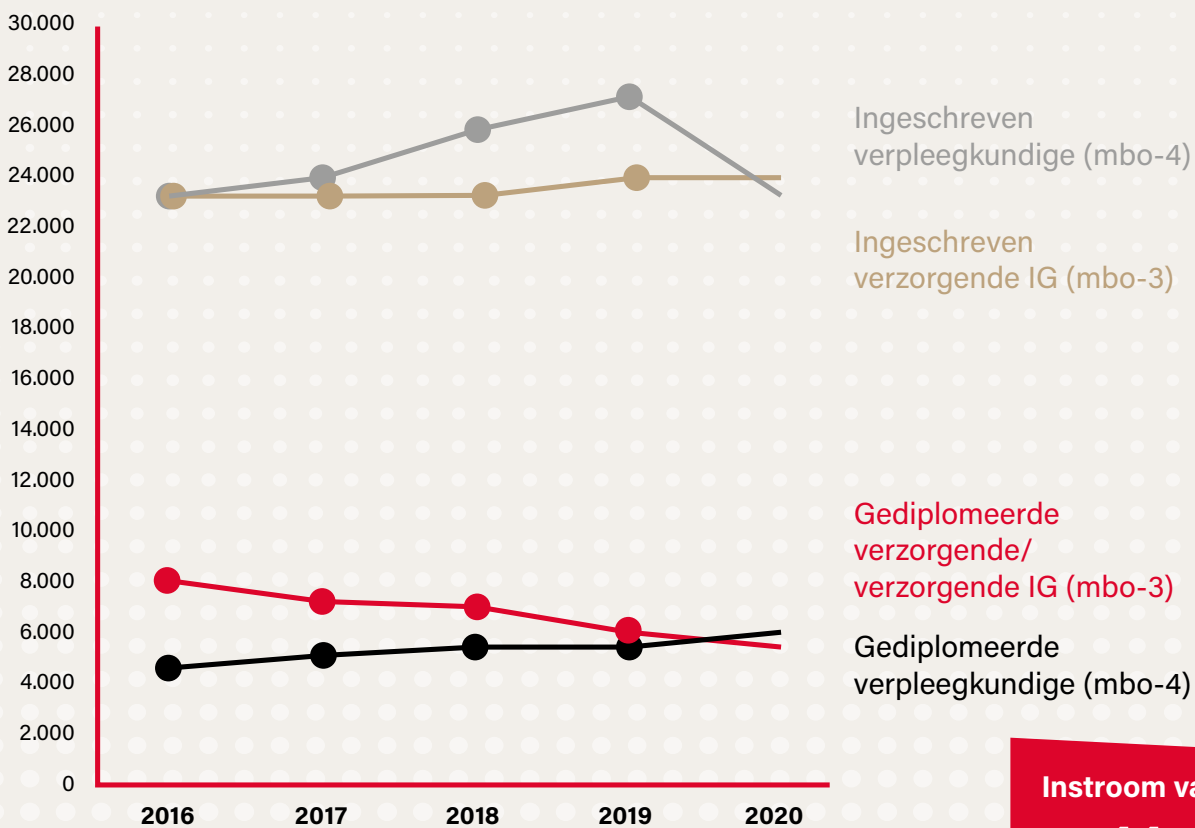
Waartoe heeft de samenwerking geleid? De continue afstemming met belangrijke stakeholders bij HR en het management zorgde voor draagvlak en vlotte besluitvorming. De lijn en HR werden ontlast. Het vermarkten van typen zorg bleek een succes. Er zijn veel nieuwe collega's geworven in een lastige coronatijd, zelfs voor moeilijke vervulbare vacatures. En er staat op dit moment een professioneel recruitment team om de aanhoudende vraag naar nieuwe collega's op te vangen.

I 6 Instroom vanuit mbo

Een dalende trend van instroom vanuit het mbo: alarmfase 1

Het aantal ingeschreven mbo-studenten voor verpleegkunde en verzorgende IG is sinds 2019 dalende. Het gaat hier om de totale groep studenten die zijn ingeschreven die in aantallen daalt. Sinds 2016 zijn er ook minder verpleegkundigen (mbo-4) ingeschreven dan verzorgenden IG (mbo-3). De daling kan o.a. het gevolg zijn van het tekort aan stageplekken en begeleiding ingegeven door corona, waardoor studenten ontmoedigd zijn. Ook zijn de rauwe randjes van de zorg de afgelopen jaren goed zichtbaar geworden, wat ontmoedigend werkt. Waar met name de groep zij-instromers en herintreders de weg terug vonden naar de zorg, is het tegenovergestelde het geval bij jongeren. Een zorgwekkende ontwikkeling die een verdere ontgroening in de zorg aanjaagt. Gelukkig blijft de uitstroom van het aantal gediplomeerde verpleegkundigen (nog) gelijk, waar die van verzorgenden IG sinds 2016 al met ruim een kwart is gedaald en nog steeds daalt. Bij deze opleiding is het gat enorm groot (en wordt steeds groter) tussen de groep die is ingeschreven en daadwerkelijk haar diploma haalt. Eenzelfde ontwikkeling dreigt voor mbo-verpleegkundigen in de komende jaren. Hierdoor komt de instroom nog meer onder druk te staan en dit zou voor beleidsmakers, onderwijsinstellingen én werkgevers alarmfase 1 betekenen.

I Aantal mbo-gediplomeerden en mbo-ingeschrevenen



Bron: Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO)

Instroom vanuit mbo

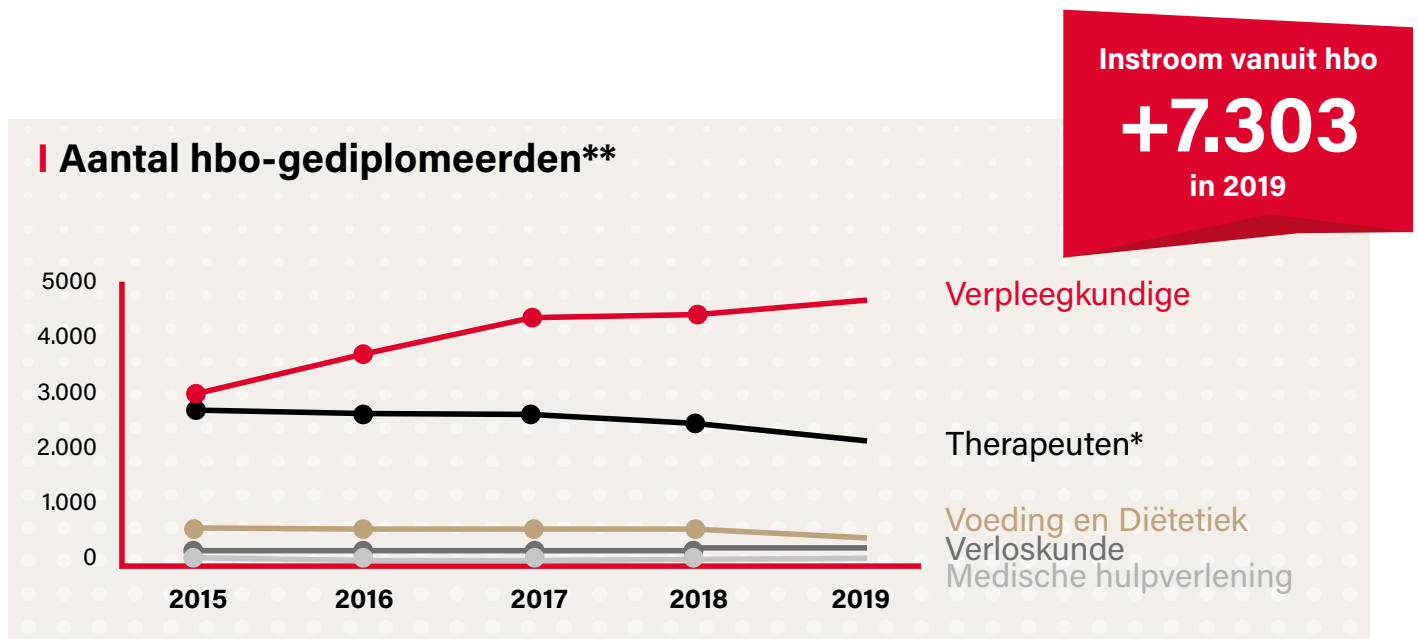
+11.393

in 2020

6.1 Instroom vanuit hbo

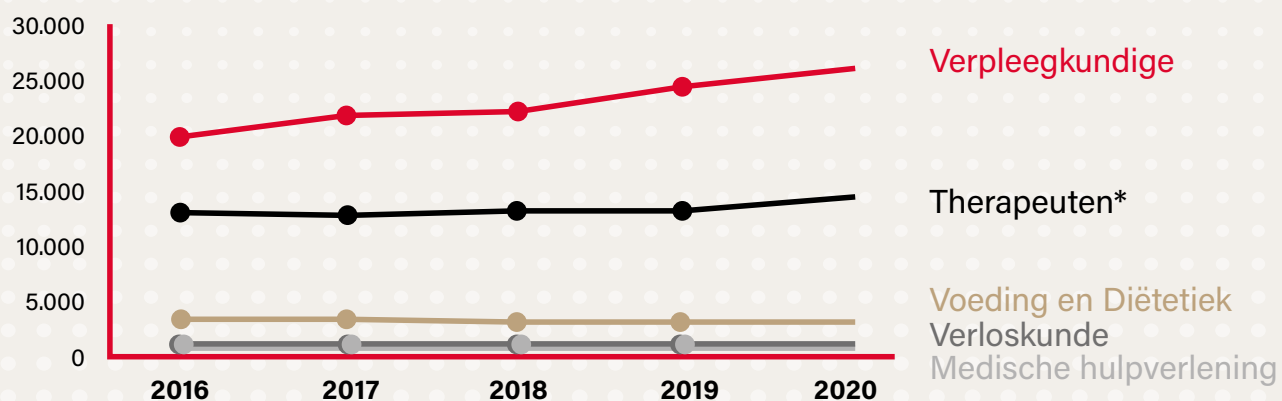
Iets meer positieve ontwikkelingen vanuit het hbo, maar het houdt niet over

In het totaal stromen 7.303 personen met een hbo-diploma in 2019 naar de arbeidsmarkt (de cijfers van 2020/2021 zijn nog niet bekend in oktober 2021). Daarin is het positieve nieuws dat het aantal verpleegkundigen blijft stijgen en sinds 2015 sterk is gestegen. In absolute termen nog veel te weinig om de schaarste ook maar licht te beïnvloeden naar minder schaars, maar toch... Het aantal gediplomeerde therapeuten neemt af terwijl de instroom van de andere doelgroepen over de jaren min of meer gelijk blijft. In vergelijking met de mbo-instroom laat de hbo-instroom een opwaartse beweging zien, maar is op geen enkele manier voldoende om de vergrijzing in de zorg en/of de schaarste ten positieve te beïnvloeden. Sterker nog, je zou ook kunnen stellen dat deze demografische samenstelling van de huidige zorg-professionals toetreden tot het vak minder aantrekkelijk maakt. Positief is wel dat met het aantal ingeschrevenen in 2020 er overwegend een positief beeld is, met name bij verpleegkundigen. Hopelijk resulteert dit in een verder stijgende lijn met het aantal gediplomeerden. Interessant worden derhalve de gediplomeerde cijfers uit 2020 en 2021 of zij een positieve lijn kunnen laten zien. Als een dalende trend wordt ingezet, vergelijkbaar met het mbo, dan is dat een slecht voorteken voor de zorg als geheel.



Bron: Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO)

I Aantal hbo-ingeschrevenen



*Therapeuten: het gaat hier om een bundeling van opleidingen tot fysiotherapeut, ergotherapeut, logopedist, et cetera.

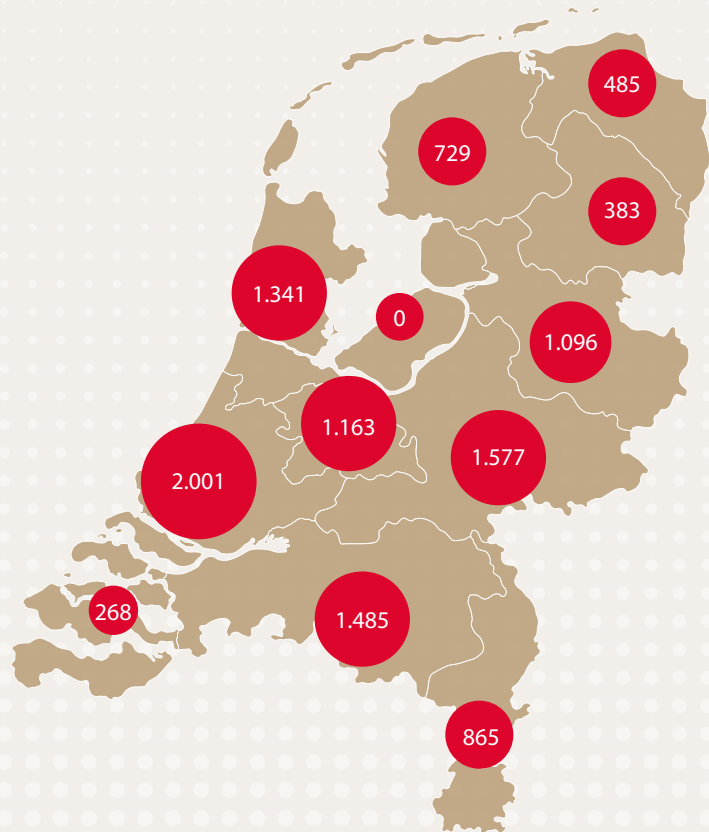
**Aantal hbo-geplumeerden in 2019 is nog niet bekend en daarom wordt de data tot en met 2018 getoond.

Bron: Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO)

6.2 Instroom vanuit onderwijs – regionaal

Er is een interessante verdeling te zien in waar de zorgprofessionals worden opgeleid en waar de grootste krapte op de arbeidsmarkt is. In Friesland worden relatief veel jonge mensen opgeleid en is de schaarste ook het laagste in Nederland. Vergelijkbaar is dat in Limburg, Drenthe, Overijssel en in mindere mate Zeeland en Groningen. Met name in Utrecht en Noord-Holland is de instroom veel te laag (zorgwekkend!) bij de vraag die er is. De randstad als geheel leidt veel te weinig op, waarbij Zuid-Holland de grootste opleider is.

Aantal mbo-gediplomeerden 2020 per provincie



Top 5 opleiders met grootste stroom gediplomeerden

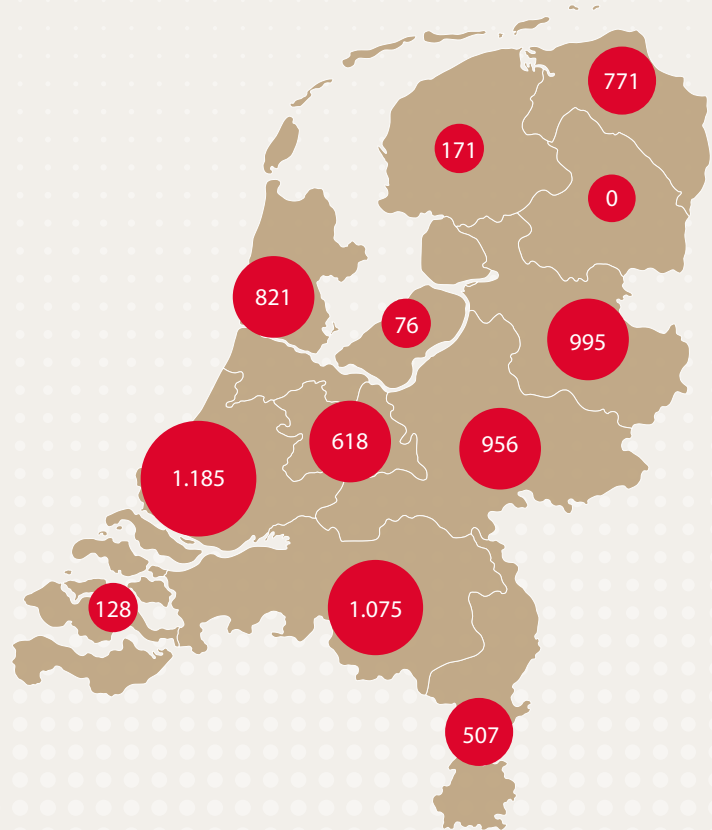
- 1 Albeda
- 2 ROC Mondriaan
- 3 ROC Friese Poort
- 4 Hoornbeeck College
- 5 ROC Gilde Opleidingen

Bron: Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO)

Zij zijn goed voor 24% van de nieuwe mbo zorg instroom op de arbeidsmarkt.

De instroom vanuit hbo's laat een ander beeld zien dan bij de mbo's zeker als je naar een provincie als Friesland kijkt. Maar opnieuw laten de aantallen in Utrecht en Noord-Holland een groot probleem zien tussen de vraag en de instroom en derhalve de schaarste op de arbeidsmarkt. In provincies als Limburg, Groningen en Overijssel is dit minder groot (maar nog steeds zeer schaars). Wanneer een integraal beeld wordt geschetst tussen de schaarste, instroom, vraag en de kans die deze instroom bijv. maakt op de huizenmarkt in alle provincies en in de Randstad in het bijzonder, is er veel reden tot extra zorg.

I Aantal hbo-gediplomeerden 2019* per provincie



*Aantal hbo-gediplomeerden in 2020 is nog niet bekend en daarom wordt de data tot en met 2019 getoond

Bron: Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO)

Top 5 opleiders met grootste stroom gediplomeerden

- 1 Hogeschool van Arnhem en Nijmegen
- 2 Hanzehogeschool Groningen
- 3 Hogeschool Rotterdam
- 4 Hogeschool Utrecht
- 5 Hogeschool van Amsterdam

Zij zijn goed voor ongeveer de helft van de nieuwe hbo (46%) zorg instroom op de arbeidsmarkt.

6.3 Aanvullend potentieel in kaart

Er is voldoende potentieel

Als corona iets heeft aangetoond, is dat er meer dan voldoende potentieel is dat wil en kan werken in de zorg. Zeker toen het moest en bepaalde richtlijnen, protocollen en procedures losgelaten moesten worden, was er heel veel mogelijk. Nu de crisissituatie niet meer zo urgent is, worden de oude stellingen weer betrokken en blijven oplossingen voor het oplossen van de tekorten op de plank liggen. De getallen in dit onderzoek, evenals vorig jaar, laten eenzelfde beeld zien. Binnen de groep zorgprofessionals zegt 55% meer te willen werken, met gemiddeld iets meer dan 6 uur. Dat zijn bijna 47.000 fte bij een 36-urige werkweek. Dit is nog los van vijvers als de groep werklozen, zij-instromers, herintreders, meer culturele diversiteit of de theoretische arbeidspool uit België (die hier niet/nauwelijks kan werken vanwege het BIG-register).

Natuurlijk is niet iedereen gespecialiseerd

Niet iedereen van deze arbeidsreserve kan direct instromen als gespecialiseerd (ic-)verpleegkundige of is er zelfs geschikt voor. Maar met betaalde opleidings- en stageplekken kunnen duizenden extra mensen opgeleid en begeleid worden. Dit soort exercities zijn gebruikelijk en noodzakelijk bij bijv. de energietransitie, cyber security en andere snel veranderende vakgebieden met grote tekorten. De bestuurders en beleidsmakers in de zorg zouden deze modellen moeten adopteren en meebewegen met de arbeidsmarkttransities van de toekomst.

I Binnen de doelgroep

Meer uren + **276.650** huidige zorgprofessionals die graag meer uren willen gaan werken.

Werklozen + **17.400** werklozen met een zorgopleiding die willen werken in zorgfuncties.

I Buiten de doelgroep

Zij-instroom + **357.000** De zorgmarkt trekt ook werkenden uit andere beroepen. Deze groep zij-instromers bestaat met name uit vrouwen die nu werkzaam zijn in administratieve, sociaal maatschappelijke of onderwijs functies.

Werklozen + **40.160** Het aantal werkzoekenden dat aan de slag wil in de zorg. Deze mensen hebben een zorg of sociaal gerelateerde opleiding gevolgd.

Zzp'ers + **53.000** met zorgaffiniteit die wel in de zorg zouden willen werken (in loondienst).

Buitenland + **1.000** zorgprofessionals werkzaam in België die bereid zijn om in Nederland te werken. Hiervan is 10% actief op zoek naar een baan.

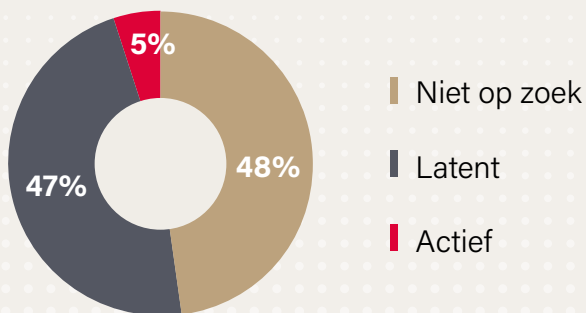
Bron: AGO en GTAM (Intelligence Group, 2021)

NB: Binnen alle doelgroepen is dezelfde selectie op opleidingsniveau (mbo-3 t/m hbo) aangehouden.

6.4 Zorgprofessionals met een niet-westerse achtergrond

In het afgelopen jaar is het aantal personen met een migratie en niet-westerse achtergrond die werkzaam zijn als zorgprofessional gestegen, zowel in absolute als procentuele termen. Deze stijging was er voornamelijk bij de groep in loondienst, maar blijft nog steeds achter bij de referentiecijfers van de totale Nederlandse beroepsbevolking of bijvoorbeeld bij het aandeel in Duitsland. Er is dus nog een groot arbeidspotentieel te ontsluiten in o.a. de groep met een niet-westerse achtergrond. Voor dit rapport zijn additionele analyses gemaakt, waaruit blijkt dat zij net iets minder zelf actief op zoek zijn naar een baan, maar wel net iets meer (+1%) vaker worden benaderd. De daadwerkelijke ligt ook net iets hoger (+1%), maar wat deze cijfers vooral laten zien is dat de arbeidsmarktactiviteit en mobiliteit nagenoeg vergelijkbaar is en geen extra aanknopingspunten herbergt om deze groep additioneel te werven.

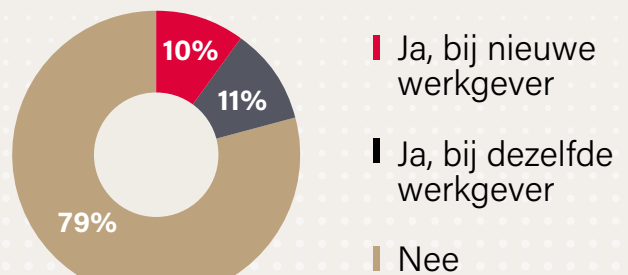
Arbeidsmarktactiviteit



Nederlandse beroepsbevolking

Niet op zoek 42% - Latent 47% - Actief 11%

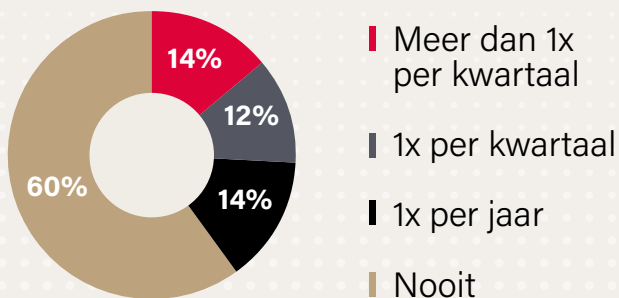
Baanwisselingen



Nederlandse beroepsbevolking

Ja, bij dezelfde werkgever 11% -
Ja, bij nieuwe werkgever 18% - Nee 71%

Sourcingsdruk



Nederlandse beroepsbevolking

Meer dan 1x per kwartaal 16% - 1x per kwartaal
16% - 1x per jaar 19% - Nooit 49%

Bron: AGO (Intelligence Group, 2021)

Inzoomend op de pullfactoren (de redenen om te kiezen voor een werkgever of baan) en de gewenste arbeidsvoorwaarden, dan zien we enkele interessante aanknopingspunten die in de arbeidsmarktcommunicatie extra aandacht en uitdieping kunnen krijgen om de niet-westerse doelgroep extra aan te spreken.

Hierbij moet worden gedacht aan:

- Het salaris (betaling, voorwaarden, doorgroei e.d.)
- Financiële positie van de organisatie
- Perspectief en loopbaanontwikkeling (heel onderscheidend)!
- Flexibele werktijden

Naast visuele diversiteit in de communicatie-uitingen, is extra aandacht aan deze keuzeaspecten sterk aan te bevelen omdat zij juist de niet-westerse doelgroep sterker aanspreken.

Top 10 pullfactoren zorgprofessionals met een niet-westerse achtergrond



■ Zorgprofessionals met een niet-westerse achtergrond ■ Zorgprofessionals

Bron: AGO (Intelligence Group, 2021)

Top 10 arbeidsvoorwaarden zorgprofessionals met een niet-westerse achtergrond



■ Zorgprofessionals met een niet-westerse achtergrond ■ Zorgprofessionals

Bron: AGO (Intelligence Group, 2021)

I 7 De kracht van binding

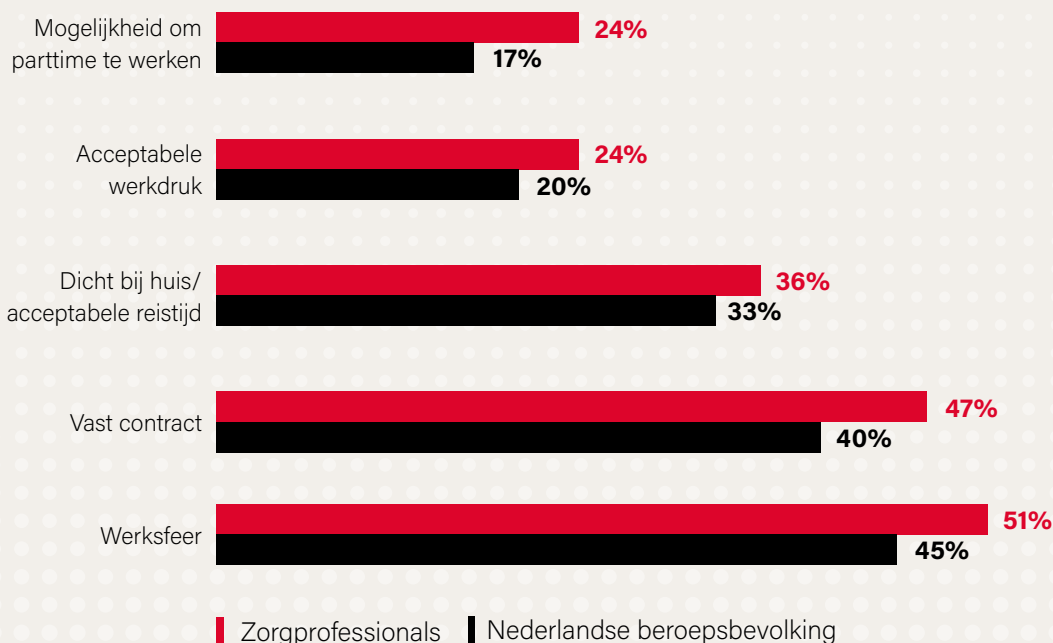
Collegialiteit en werksfeer zijn de redenen om in de zorg te werken

Het is geen geheim dat je niet voor het geld in de zorg moet werken. Voor zorgprofessionals staat een 'goed salaris' op de derde plek van belangrijkste reden om voor een werkgever/baan te kiezen. Het salaris moet derhalve geen dissatisfier worden en kan wel degelijk een reden zijn om ontvankelijk te zijn om een overstap te maken naar bijv. een commerciële partij, detacheerder of te starten als zzp'er. Gezien de groei van die laatste groep en de toenemende flexschil in de zorg, is dit wel degelijk iets dat speelt binnen de sector.

Zaken die benadrukt moeten worden bij de werving van deze doelgroep en waar de organisatie op moet inzetten om mensen binnen te houden zijn: 'goed salaris', vaste contracten en werkgeluk. Hierbij is het belangrijk om dit te combineren met de mogelijkheden om flexibel te roosteren en te plannen, zowel qua uren en werktijden.

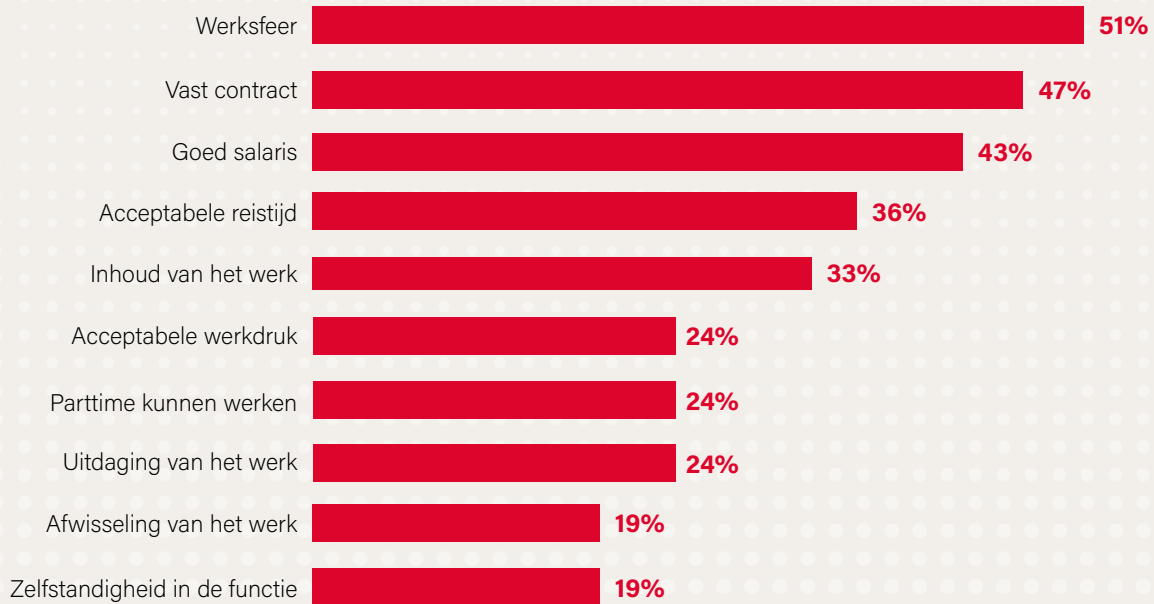
Essentieel is het ook dat de organisatie zich profileert als aantrekkelijke lokale werkgever. Van de campus waar mensen worden opgeleid tot basisscholen om het beroep te promoten. Bij de bezoekers en patiënten tot de naaste omgeving van de mensen die bij de zorginstelling werken.

I Belang van aansprekende baanaspecten in de zorg



Bron: AGO (Intelligence Group, 2021)

Top-10 belangrijkste baanaspecten voor zorgprofessionals



Zorgprofessionals

Bron: AGO (Intelligence Group, 2021)

| Case: Stagiair Instroom | UMCG

Het UMCG is met 13.000 medewerkers de grootste werkgever van Noord-Nederland. Verpleegkundigen zijn binnen het academisch ziekenhuis de grootste beroepsgroep. Het biedt verpleegkundigen mogelijkheden om zich te specialiseren door interne opleidingen. Dit zorgt voor een grote doorstroom van verpleegkundigen. De 24 verpleegafdelingen hebben vaak vacatures in te vullen. En voor verpleegkundigen is het door de vele verschillende verpleegafdelingen vaak lastig om te weten welke afdeling goed bij hen past.

In januari ontdekte het UMCG door een gesprek met het studentenbureau dat 93 afstuderende verpleegkundigen dit voorjaar hun laatste stage in het academisch ziekenhuis hadden. Ruim twee derde van deze groep volgde zelfs speciale UMCG trajecten; HBO Boeien en Binden (Boeien en binden UMCG - Werkenbijumcg.nl) en MBO Gilde (gildeverpleegkunde - Werkenbijumcg.nl). Allemaal startende verpleegkundigen die al bekend waren met het UMCG en één of meerdere stages bij hen hebben afgerond.

Het poolbureau en recruitment, allebei onderdeel van P&O Mens&werk, zijn een project gestart om deze afstuderende bijna-verpleegkundigen te begeleiden naar een verpleegafdeling in het UMCG. Want het is voor een startende verpleegkundige best lastig om te weten wat goed bij je past. Daarom zijn er meerdere voorlichtingen gehouden, vanuit het poolbureau en verpleegafdelingen. Er werden ook loopbaangesprekken aangeboden, waarmee het UMCG op een coachende manier in gesprek gingen over welke stappen een verpleegkundige kan zetten om de gewenste doelen te bereiken. Op die manier hielp men de afstuderende verpleegkundigen te ontdekken wat het UMCG allemaal te bieden heeft.

Bijzonder aan deze aanpak is de centrale begeleiding van kandidaten. Verpleegafdelingen kregen de mogelijkheid geboden om zichzelf actief en persoonlijk te laten zien bij de doelgroep. Kandidaat beleving is hierbij steeds het uitgangspunt geweest. In een organisatie die gewend is zelfstandig hun werving en selectie per verpleegafdeling te organiseren, is dit een mooie stap naar samenwerking over de afdelingen heen.

De stagiaires werden gecoacht en begeleid tijdens hun -toch altijd spannende- oriëntatie op hun eerste baan en keuzes voor hun verdere loopbaan. Verpleegafdelingen hoefden geen selectieprocedures te houden, in plaats daarvan 'solliciteerden' zij juist bij de doelgroep en ontstond op die manier de juiste match. Het prachtige resultaat van dit project is dat 65 verpleegkundigen, allemaal met UMCG-ervaring, gestart zijn op een verpleegafdeling in het UMCG die goed bij ze past. En de verpleegafdelingen zijn blij met deze waardevolle aanvulling op hun teams!

8 De kracht van candidate experience

Een mooie candidate experience trekt iemand over de streep

Weet jij nog waarom je 'ja' zei tegen je huidige werkgever? Of dat je wist dat het deze baan zou gaan worden? Een goede kans dat dit moment plaatsvond in het recruitmentproces, tijdens de candidate experience. In het Arbeidsmarkt GedragsOnderzoek is onderzocht hoe je dit proces optimaal voor een zorgprofessional kunt inrichten. Daarin is het 'contact' het belangrijkste waarin de zorgprofessional allereerst een gelijkwaardige gesprekspartner is (dus geen sollicitatiecommissie en andere achterhaalde concepten), de kans krijgt om zichzelf te presenteren (dus geen eenzijdig kruisverhoor) en zijn/haar toekomstige collega's kan ontmoeten. Natuurlijk zijn er nog veel meer zaken waarmee je de candidate experience positief kan beïnvloeden, en die zijn ook afhankelijk van ervaringsniveau en/of de professie van de zorgprofessional.

Een contract wordt niet zo maar getekend

Het aanbieden van het contract moet natuurlijk iets bijzonders zijn. Hoe maak je dat een feestje? Iets bijzonders? En bied je daarin als werkgever ook de ruimte om te onderhandelen, bijvoorbeeld over de duur van het contract, werktijden en startdatum? Het moment en manier van aanbieden van het contract kan doorslaggevend zijn in de keuze waarom een kandidaat voor jou als organisatie kiest. Het is onderdeel van de candidate experience én de onderhandeling.

Top-5 belangrijkste sollicitatie aspecten



Specifieke onderhandel aspecten



Bron: AGO (Intelligence Group, 2021)



Achtergrond

| Compagnon en Intelligence Group

Arbeidsmarkt zorg in cijfers is opgesteld door Compagnon en Intelligence Group.

Geert-Jan Waasdorp, directeur Intelligence Group
Janine Tse, arbeidsmarktanalist Intelligence Group
Frank Roders, directeur Compagnon
Bob Roders, marketing manager Compagnon



Over Compagnon

Compagnon biedt complete oplossingen voor recruitment-, career- en HR-management. Vanuit vier locaties in Nederland, helpt de HR-specialist mensen en organisaties succesvol te zijn op de arbeidsmarkt. Door een echte Compagnon te zijn op zowel relatie als resultaat, werkt het bedrijf uit Zoetermeer aan onderling vertrouwen als basis voor een optimale samenwerking en gezamenlijke groei.



INTELLIGENCE GROUP

Over Intelligence Group

Intelligence Group is een Internationaal Data & Techbedrijf op het gebied van arbeidsmarkt- en recruitment-data. Intelligence Group richt zich op het verzamelen, opslaan en verrijken van arbeidsmarkt gerelateerde data ten behoeve van de verbetering van de werving van personeel (of werknemers) door werkgevers en de employability/arbeidsmarktkansen van werknemers. Deze data wordt in een grote diversiteit beschikbaar gesteld aan opdrachtgevers, zoals via rapporten, dashboards en API's.

| Databronnen

- Het **Arbeidsmarkt GedragsOnderzoek (AGO, 2021)** wordt elk kwartaal door Intelligence Group uitgevoerd onder gemiddeld 4.000 respondenten. Op basis van dit onderzoek kunnen uitspraken gedaan worden over de Nederlandse Beroepsbevolking en elke doelgroep daarbinnen. Met deze databron brengt Intelligence Group de 'aanbodzijde' van de markt in kaart.
- Met de **Global Talent Acquisition Monitor (GTAM, 2021)** heeft Intelligence Group data verzameld over de beroepsbevolking in 28 Europese landen en de Verenigde Staten. Dankzij deze gegevens kan ook over de aanbodkant van de internationale arbeidsmarkt worden gerapporteerd.
- **Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO, 2021)** publiceert informatie over de geregistreerde studenten en gediplomeerden van alle openbare opleidingsinstituten.
- **Jobfeed (2021)** verzamelt informatie over alle online geplaatste vacatures. Op deze manier kan de 'vraagzijde' van de markt in kaart gebracht worden, en worden gerelateerd aan dezelfde doelgroep aan de 'aanbodzijde'.



www.compagnon.com



www.intelligence-group.nl