

Inhoud

- Inleiding pagina 1
- Trends in de provincie Noord-Brabant pagina 2
- Scenario's pagina 3
- West-Brabant pagina 4
- Midden-Brabant pagina 5
- Noordoost-Brabant pagina 6
- Zuidoost-Brabant pagina 7
- Ten slotte pagina 8

→ Inleiding

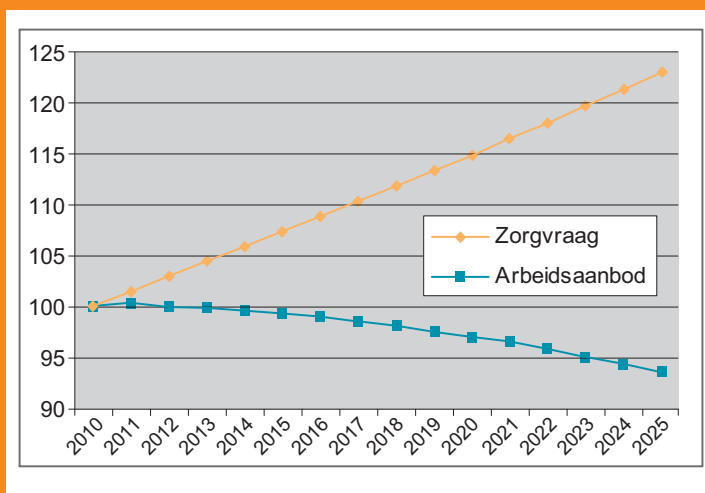
Acute problemen op de arbeidsmarkt beperken zich de komende jaren tot branches waar verzorgenden (niveau 3) werkzaam zijn namelijk de verpleeg- en verzorgingshuizen en de thuiszorg. In mindere mate kunnen zich problemen voordoen bij sociaalpedagogen (niveau 4) en mogelijk bij gespecialiseerde verpleegkundigen en agogen die werken met specifieke groepen (bv. jongeren). De meeste branches krijgen de komende jaren niet te maken met een tekortschietend aanbod als de huidige instroom in de opleidingen op peil blijft.

De vraag naar zorg neemt als gevolg van de vergrijzing jaar op jaar toe. Dit geldt in het bijzonder voor de provincie Noord-Brabant. Hier is het tempo van de vergrijzing nu en in de komende jaren veel sterker dan elders in den lande.

Daar staat tegenover dat de beroepsbevolking nauwelijks meer groeit en op termijn zelfs gaat dalen (zie Figuur 1).

De groeiende vraag naar zorg en het slinkende aanbod van werkenden zijn meer dan voldoende redenen om de Brabantse arbeidsmarkt van Zorg en Welzijn nauwkeurig te volgen en te monitoren. Hoeveel mensen zijn er de komende jaren nodig? Lukt het zorg- en welzijnsorganisaties op de huidige manier om voldoende personeel aan te trekken? Zo niet, waar liggen dan kansen? Op wie moeten ze zich richten? Wat moeten ze daarvoor doen? Maar ook: wat betekent de huidige crisis voor de vraag naar en het aanbod van personeel voor de komende paar jaar?

Figuur 1: De ontwikkeling van vraag naar zorg en welzijn (alleen op grond van demografie) en beroepsbevolking in provincie Noord-Brabant 2010-2025



Bron: Bewerking gegevens Derks, en Kiwa Prismant

Met behulp van het arbeidsmarktmodel RegioMarge heeft Kiwa Prismant een arbeidsmarktverkenning voor verpleegkundigen, verzorgenden en sociaalagogisch personeel voor vier regio's in de provincie Noord-Brabant uitgevoerd. Het gaat om een belangrijke en omvangrijke arbeidsmarkt: in 2010 waren er in de gehele provincie ruim 90.000 personen werkzaam in deze beroepen en volgden ruim 20.000 leerlingen een opleiding hiervoor.

→ Trends in de provincie Noord-Brabant

De arbeidsmarkt van verpleegkundigen, verzorgenden en sociaalagogen in de provincie Noord-Brabant lijkt in rustiger vaarwater gekomen te zijn. Eerdere voorspellingen ten aanzien van tekorten worden op korte termijn geen werkelijkheid omdat:

- ▶ De instroom in de opleidingen fors gegroeid is. Dat geldt met name voor de BBL-opleidingen waar de sector zelf flink aan getrokken heeft.
- ▶ De eerder verwachte groei van de werkgelegenheid staat onder druk door dreigende bezuinigingen.
- ▶ Het verloop van personeel naar verwachting laag blijft onder meer vanwege discussies over langer blijven werken, optrekken van de pensioenleeftijd, beperken van flexpensioen regelingen enz.

Zijn er de komende tijd kwantitatief voor zorg- en welzijnsorganisaties niet veel problemen te verwachten, kwalitatief is de fit nog zeker niet perfect:

- ▶ Tegenover lichte overschotten aan verpleegkundigen (niveau 4 en 5) en helpenden (niveau 2) staat nog steeds een omvangrijk dreigend tekort aan verzorgenden (niveau 3).
- ▶ Bij de sociaalpedagogen zien we op niveau 4 een dreigend tekort waar er op niveau 3 en 5 een overschot dreigt.
- ▶ De cultuur in de gezondheidszorg is voornamelijk intern gericht. De door de medewerkers gewenste cultuur gaat verder dan de huidige in de richting van familiecultuur en adhocratie, ten koste van de marktcultuur. Het lijkt erop dat medewerkers ervaren dat de gerichtheid op productie en resultaten al te ver is doorgeslagen. Hier toont zich de nodige frictie met de trends die gelden voor de sector als geheel, waar door de intrede van concurrentie, kostenbeheersing, resultaat- en productiegerichtheid juist een groter accent op marktcultuur wordt gewenst.
- ▶ Onderzoek van Kiwa Prismant/Motivaction laat zien dat de werknemer anno 2025 een andere zal zijn dan de huidige werknemer. Per generatie vindt een verschuiving plaats in de waardenoriëntaties van werknemers. De sector zal zich erop moeten beraden hoe zij ook nieuwe categorieën werknemers op de arbeidsmarkt kan aantrekken, anders beperkt zij zich tot een (te) klein deel van het aanbod op de arbeidsmarkt. Zorgaanbieders staan daarom voor het vraagstuk hoe zij zowel aantrekkelijk blijven voor de huidige schoolverlaters, die voor de zorg hebben gekozen vanwege de traditionele zorgcultuur, als voor de groeiende groep toekomstige schoolverlaters die steeds vaker een meer materialistische en carriëriegerichte waardenoriëntatie zullen hebben.

Twee problemen kunnen zich voordoen:

- ▶ Het rustige vaarwater van dit moment kan verstoord worden wanneer er landelijk 12.000 extra handen aan het bed in de AWBZ (Gedoogakkoord) in korte tijd bij moeten komen. Verpleeg- en verzorgingshuizen en gehandicaptenzorg zullen moeite hebben om dat dit snel te realiseren. Het betekent het aanwenden van extra opleidingscapaciteit. Het vergt verder een extra inspanning om de sterk gegroeide instroom in de BBL opleidingen nog verder te laten groeien. Enige ruimte daarvoor lijkt er wel: de werkloosheid onder vrouwen ligt in Brabant rond de 6% en de participatiegraad biedt nog mogelijkheden (bij 35-44 jaar is deze relatief laag). Vooral is het van belang om mensen die nu werkzaam zijn in andere beroepen te interesseren voor een loopbaan (als verzorgende) in de zorg.
- ▶ De komende drie jaar zullen relatief veel afgestudeerde leerlingen geen baan kunnen vinden die direct bij hun opleiding past. Tegenover het tekort aan verzorgenden en pedagogisch werkers (niveau 4) dat tezamen 1300 bedraagt, staat een aanbodoverschot van ruim 2000 uit de andere richtingen. Alleen in 2015 al is er dan sprake van een overschot van ruim 700 personen! Probleemgroepen zijn verpleegkundigen niveau 4 BOL, SPH (niveau 5) en helpenden BOL (niveau 2). Op de lange termijn is er tussen vraag en aanbod van personeel overigens geen evenwicht te verwachten. Het is dus zaak om mensen die nu hun opleiding voltooien niet voor de sector kwijt te raken.

Tussen de vier Brabantse regio's onderling doen zich aanzienlijk verschillen voor. Zo is de opleidingsinspanning per regio verschillend. Dit verklaart waarom de verwachte tekorten aan personeel in Midden-Brabant wat hoger zullen zijn dan elders (zie hierna). De verschillen zullen in de praktijk wat minder groot uitvallen omdat men in deze regio van de inspanningen van de burens kan profiteren.

→ Scenario's

Op grond van een aantal aannames kunnen we berekenen hoe vraag en aanbod zich de komende jaren ontwikkelen. Onzekerheid bestaat er vooral over de groei van de werkgelegenheid op de korte termijn. Daarom werken we met een aantal scenario's.

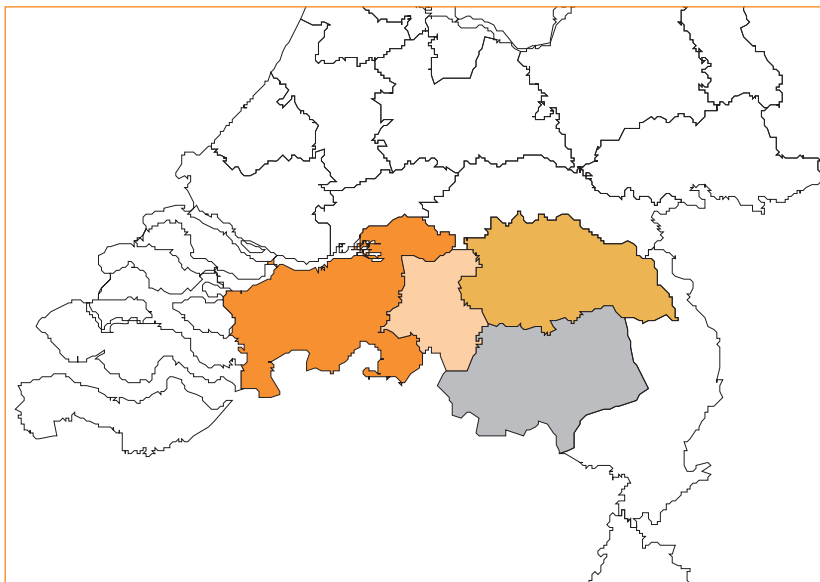
Het *Lange termijnscenario* gaat in principe uit van een werkgelegenheidsgroei zoals die zich de afgelopen twintig jaar heeft voltrokken.

Het *Laagconjunctuurscenario* gaat uit van bezuinigingen in de komende vier jaar; de werkgelegenheidsgroei valt dan 0,5% per jaar lager uit.

De *Extra handen aan het bed scenario's* nemen beide voornoemde scenario's als uitgangspunt maar houden rekening met de in het Gedoogakkoord afgesproken 12.000 extra handen aan het bed voor de AWBZ-sector, te realiseren in de periode 2012-2015.

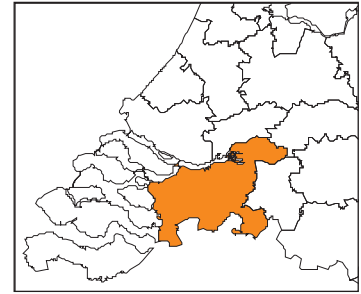
Het *Laag 2009 scenario* tenslotte geeft de uitkomsten van de vorige arbeidsmarktverkenning weer. Verschillen met dit scenario zullen vooral toe te schrijven zijn aan veranderde vooronderstellingen, maar ook statistische aanpassingen kunnen een rol spelen.

Op de volgende bladzijden besteden we aandacht aan de situatie in elk van de vier regio's in de provincie Noord-Brabant.

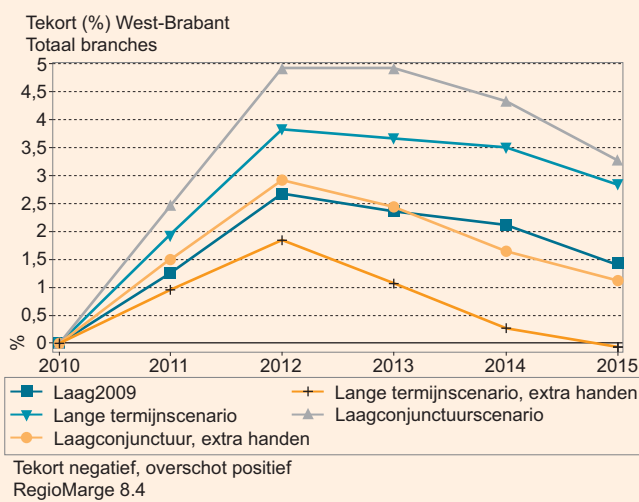


→ West-Brabant

Figuur 2 laat het berekende tekort aan personeel in West-Brabant zien bij een aantal scenario's. Zowel bij het *Laagconjunctuur* als het *Lange termijnscenario* doen zich tot 2015 geen tekorten, maar eerder overschotten voor. Zelfs de maatregel van 12.000 extra handen aan het AWBZ-bed werkelijkheid levert in kwantitatieve zin voor West-Brabant weinig problemen op.



Figuur 2: Tekorten en overschotten aan personeel bij verschillende scenario's in West-Brabant



Zijn er de komende tijd kwantitatief weinig problemen te verwachten, **kwitatief** is de fit tussen vraag en aanbod nog zeker niet perfect. Figuur 3 laat de uitkomsten van het minst veeleisende scenario (*Laagconjunctuur*) zien naar beroepsgroep: bij de sociaalagogen zien we op niveau 4 een dreigend tekort waar er op niveau 3 en 5 een overschot dreigt.

Bij de scenario's die extra handen aan het bed vergen loopt het aanbod-tekort aan verzorgenden wel snel op. Het verdient overweging om agogen dan bij te scholen voor een functie als verzorgende (zie Figuur 3 en Tabel 1).

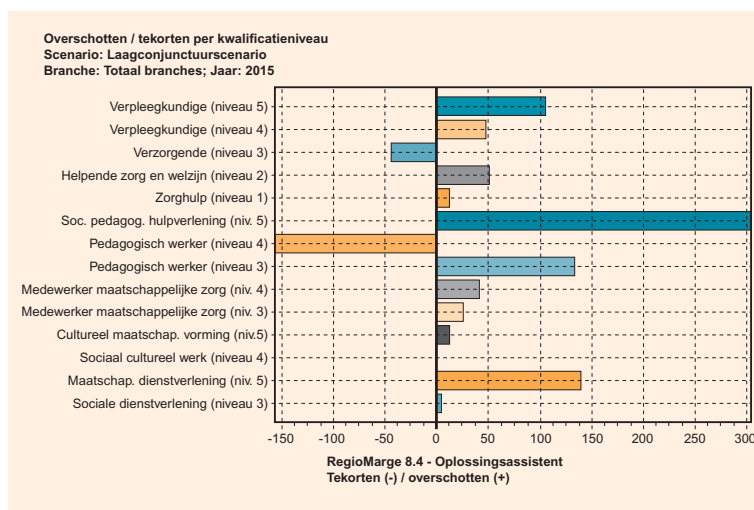
Tabel 1 laat de uitkomsten naar richting en niveau in het laagste (*Laagconjunctuur*) en hoogste scenario (*Lange termijn extra handen aan het bed*) in 2015 zien, zowel absoluut als in percentage. De kolom absoluut bij het *Lagescenario* zagen we al in Figuur 3. Het tekort aan verzorgenden (niveau 3) bedraagt 30 respectievelijk 220 personen.

Bij de huidige omvang van de opleidingen in de regio is er op de **langere termijn** geen evenwicht (zie de dalende lijnen in figuur 2). Het is dus zaak

om mensen die nu hun opleiding voltooien niet voor het werk in de sector kwijt te raken. In het slechtste geval gaat het in West-Brabant jaarlijks om 400 gediplomeerden die niet direct werk aansluitend aan hun opleiding kunnen vinden; waarvan een ruime meerderheid sociaalagogen.

Een en ander vraagt acties om te voorkomen dat mensen die in principe wel belangstelling hebben voor een zorg- of welzijnsberoep door gebrek aan vraag naar hun specifieke kwalificatieniveau voor de sector verloren gaan.

Figuur 3: Vraag en aanbod in 2015 naar categorie in het Laagconjunctuurscenario

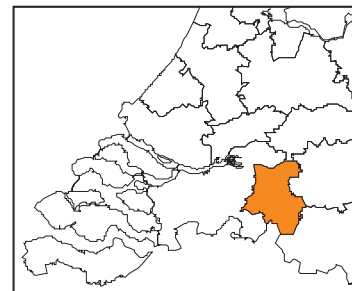


Tabel 1: De tekorten (-)/overschotten(+) naar richting en niveau in het laagste (laagconjunctuur) en hoogste scenario (Lange termijn extra handen aan het bed) in 2015 in %

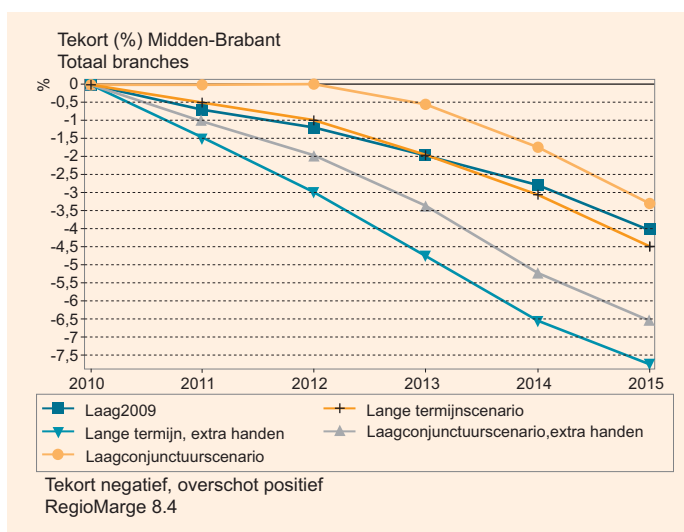
Richting en niveau	Laagconjunctuur scenario		Lange termijnscenario met extra handen	
	absoluut	in %	absoluut	in %
Verpleegkundigen (5)	80	7,1	70	6,4
Verpleegkundigen (4)	30	1,3	-20	-1,0
Verzorgenden (3)	-30	-0,7	-220	-5,9
Helpenden ZW (2)	30	3,4	10	1,1
Zorghulp (1)	10	0,9	0	0,2
Sociaal Ped. Hulp (5)	230	32,3	210	28,7
Maatschap. Werk (5)	110	18,0	110	17,2
Agoog (4)	-70	-5,0	-170	-11,2
Agoog (3)	90	6,8	70	5,0
Totaal	420	3,3	-10	-0,1

→ Midden-Brabant

De arbeidsmarkt van verpleegkundigen, verzorgenden en sociaalagogen in de regio Midden-Brabant is in tegenstelling tot andere regio's in Brabant niet in rustiger vaarwater gekomen. Figuur 4 laat het berekende tekort aan personeel in Midden-Brabant zien bij een aantal scenario's. Alleen in het *Laagconjunctuurscenario* doen zich op de korte termijn geen tekorten voor. In alle andere *scenario's* doemen al snel problemen op. Dit heeft te maken met de geringe opleidingsinspanning in de regio: de verhouding leerlingen/werkenden is relatief laag.



Figuur 4: Tekorten en overschotten aan personeel bij verschillende scenario's in Midden-Brabant



Zijn er de komende tijd kwantitatief problemen te verwachten, ook **kwalitatief** is de fit tussen vraag en aanbod zeker niet perfect. Figuur 5 laat de uitkomsten van het minst veeleisende scenario (*Laagconjunctuur*) in 2015 zien naar beroepsgroep:

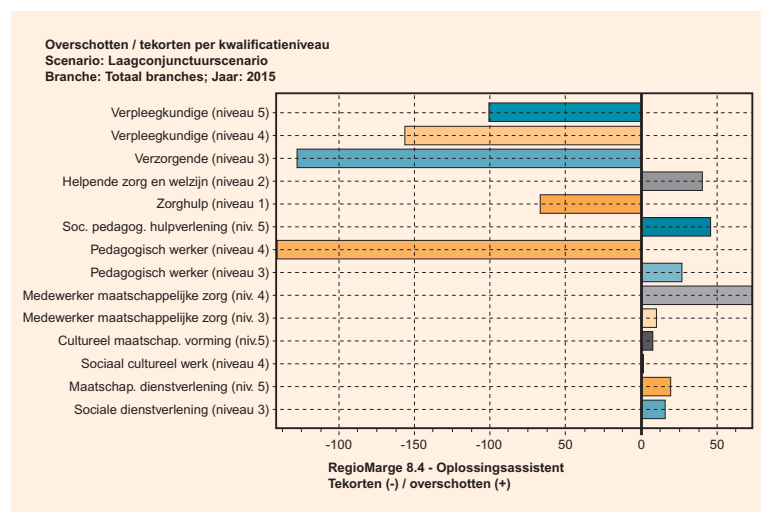
- Er ontstaan omvangrijke tekorten aan verpleegkundigen, verzorgenden en sociaalpedagogen (niveau 4);
- Bij een aantal andere categorieën is er in lichte mate sprake van een ruimer aanbod dan er vraag is.

De maatregel om landelijk 12.000 extra handen aan het bed in de AWBZ te realiseren vergroten de problemen. Verpleeg- en verzorgingshuizen en gehandicaptenzorg zullen veel moeite hebben om dat snel te realiseren. Het vergt een extra inspanning om de sterk gegroeide instroom in de BBL opleidingen nog verder te laten groeien. Er lijkt hiervoor weinig ruimte in de regio: de werkloosheid onder vrouwen ligt onder het landelijk gemiddelde en de hoge participatiegraad biedt weinig extra mogelijkheden. Het is vooral van belang om mensen die nu in andere beroepen werkzaam zijn te interesseren om als verzorgende in de zorg te komen werken.

Tabel 2 laat de uitkomsten naar richting en niveau in het laagste (*Laagconjunctuur*) en hoogste scenario (*Lange termijn extra handen aan het bed*) in 2015 zien, zowel absoluut als in percentage. De kolom absoluut bij het Laagconjunctuurscenario zagen we al in Figuur 5. Het tekort aan verzorgenden (niveau 3) bedraagt 230 respectievelijk 630.

Bij de huidige omvang van de opleidingen in de regio is er zowel op de korte als **langere termijn** geen evenwicht (zie de dalende lijnen in figuur 4). Voor Midden-Brabant geldt wel dat de omliggende regio's behalve in het meest veeleisende scenario aanbodoverschotten kennen. Daarvan zou zeker door meer perifeer gelegen organisaties gebruik gemaakt kunnen worden.

Figuur 5: Vraag en aanbod in 2015 naar categorie in het Laagconjunctuurscenario

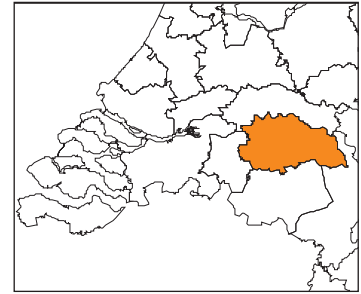


Tabel 2: De tekorten (-)/overschotten(+) naar richting en niveau in het laagste (laagconjunctuur) en hoogste scenario (Lange termijn extra handen aan het bed) in 2015 in %

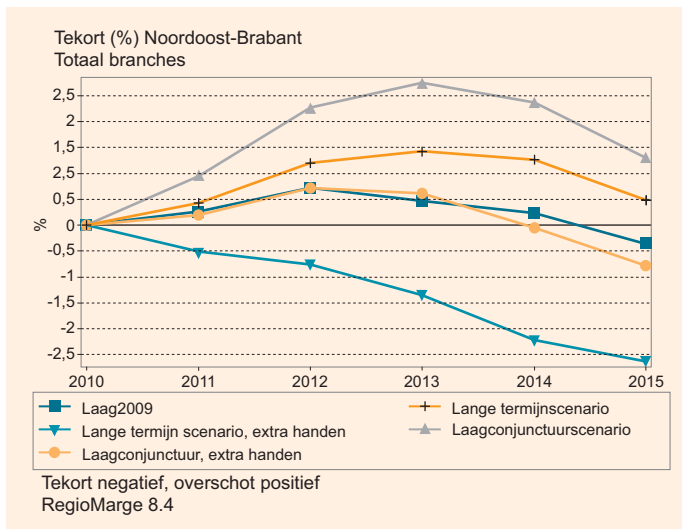
Richting en niveau	Laagconjunctuur scenario		Lange termijnscenario met extra handen	
	absoluut	in %	absoluut	in %
Verpleegkundigen (5)	-100	-8,0	-130	-10,3
Verpleegkundigen (4)	-160	-4,9	-300	-9,1
Verzorgenden (3)	-230	-4,5	-630	-11,4
Helpenden ZW (2)	40	3,6	10	0,8
Zorghulp (1)	-70	-7,0	-100	-10,1
Sociaal Ped. Hulp (5)	50	5,8	30	3,9
Maatschap. Werk (5)	20	2,9	20	2,4
Agoog (4)	-170	-8,8	-300	-14,7
Agoog (3)	40	2,4	0	0,3
Totaal	-550	-3,3	-1370	-7,7

→ Noordoost-Brabant

Figuur 6 laat het berekende tekort aan personeel in Noordoost-Brabant zien bij een aantal **scenario's**. Zowel bij het *Laagconjunctuur* als het *Lange termijnscenario* doen zich tot 2015 geen tekorten, maar eerder overschotten voor. Alleen wanneer de maatregel van 12.000 extra handen aan het AWBZ-bed werkelijkheid wordt doemen er in combinatie met het *Lange termijnscenario* problemen op. Deze spitsen zich toe op de gehandicapten- en ouderenzorg.



Figuur 6: Tekorten en overschotten aan personeel bij verschillende scenario's in Noordoost-Brabant



Zijn er de komende tijd kwantitatief weinig problemen te verwachten, **kwalitatief** is de fit tussen vraag en aanbod nog zeker niet perfect. Figuur 7 laat de uitkomsten van het minst veeleisende scenario (*Laagconjunctuur*) zien naar beroepsgroep:

- tegenover overschotten aan verpleegkundigen (niveau 4) en helpenden staat nog steeds een dreigend tekort aan verzorgenden (niveau 3);
- bij de sociaalagogen zien we op niveau 4 een dreigend tekort waar er op niveau 3 en 5 een overschot dreigt.

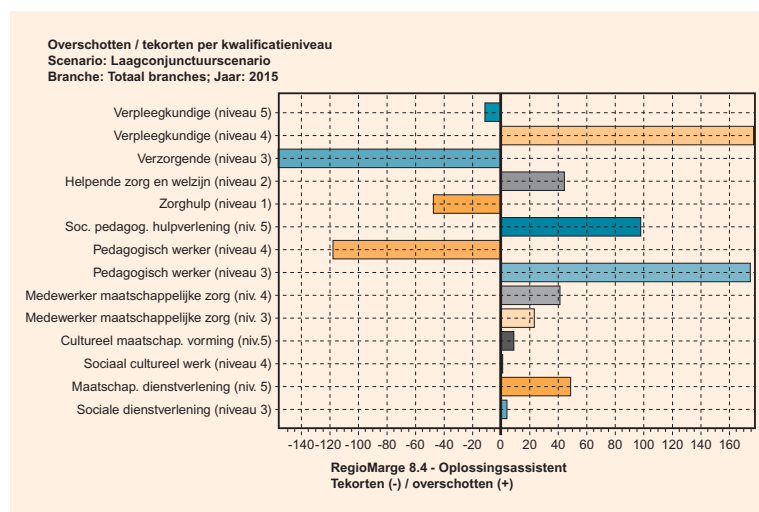
Tabel 3 laat de uitkomsten naar richting en niveau in het laagste (*Laagconjunctuur*) en hoogste scenario (*Lange termijn extra handen aan het bed*) in 2015 zien, zowel absoluut als in percentage. De kolom absoluut bij het *Laagconjunctuurscenario* zagen we al in Figuur 7. Het tekort aan verzorgenden (niveau 3) bedraagt 160 respectievelijk 620.

Bij de huidige omvang van de opleidingen in de regio is er op de **langere termijn** geen evenwicht (zie de dalende lijnen in figuur 6). Het is dus zaak om mensen die nu hun opleiding voltooiën niet voor het werk in de sector kwijt te raken. In het slechtste geval gaat het in Noordoost-Brabant

jaarlijks om 300 gediplomeerden die niet direct werk aansluitend aan hun opleiding kunnen vinden; waarvan een ruime meerderheid sociaal-agogen.

Een en ander vraagt acties om te voorkomen dat mensen die in principe wel belangstelling hebben voor een zorg- of welzijnsberoep door gebrek aan vraag naar hun specifieke kwalificatieniveau voor de sector verloren gaan.

Figuur 7: Vraag en aanbod in 2015 naar categorie in het Laagconjunctuurscenario

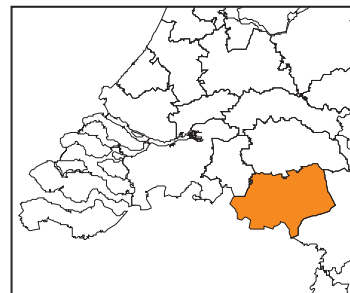


Tabel 3: De tekorten (-)/overschotten(+) naar richting en niveau in het laagste (laagconjunctuur) en hoogste scenario (Lange termijn extra handen aan het bed) in 2015 in %

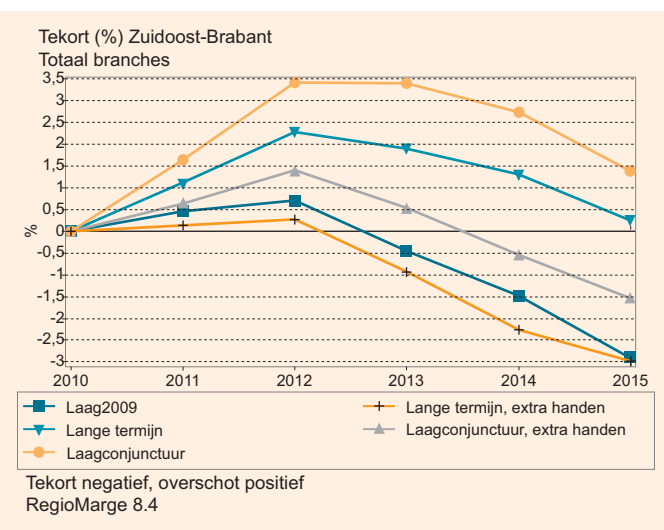
Richting en niveau	Laagconjunctuur scenario		Lange termijnscenario met extra handen	
	absoluut	in %	absoluut	in %
Verpleegkundigen (5)	-10	-0,6	-60	-2,9
Verpleegkundigen (4)	180	4,0	90	2,0
Verzorgenden (3)	-160	-2,5	-620	-9,2
Helpenden ZW (2)	40	2,9	0	0,1
Zorghulp (1)	-50	-3,8	-80	-5,8
Sociaal Ped. Hulp (5)	100	9,1	80	7,0
Maatschap. Werk (5)	50	5,0	50	4,6
Agoog (4)	-80	-2,8	-260	-8,7
Agoog (3)	200	9,5	140	6,5
Totaal	290	1,3	-630	-2,6

→ Zuidoost-Brabant

Figuur 8 laat het berekende tekort aan personeel in Zuidoost-Brabant zien bij een aantal **scenario's**. Zowel bij het *Laagconjunctuur* als het *Lange termijnscenario* doen zich tot 2015 geen tekorten, maar eerder overschotten voor. Alleen wanneer de maatregel van 12.000 extra handen aan het AWBZ-bed werkelijkheid wordt doemen er problemen op. Deze spitsen zich toe op de gehandicapten- en ouderenzorg.



Figuur 8: Tekorten en overschotten aan personeel bij verschillende scenario's in Zuidoost-Brabant



Zijn er de komende tijd kwantitatief weinig problemen te verwachten, **kwalitatief** is de fit tussen vraag en aanbod nog zeker niet perfect. Figuur 9 laat de uitkomsten van het minst veeleisende scenario (*Laagconjunctuur*) zien naar beroepsgroep:

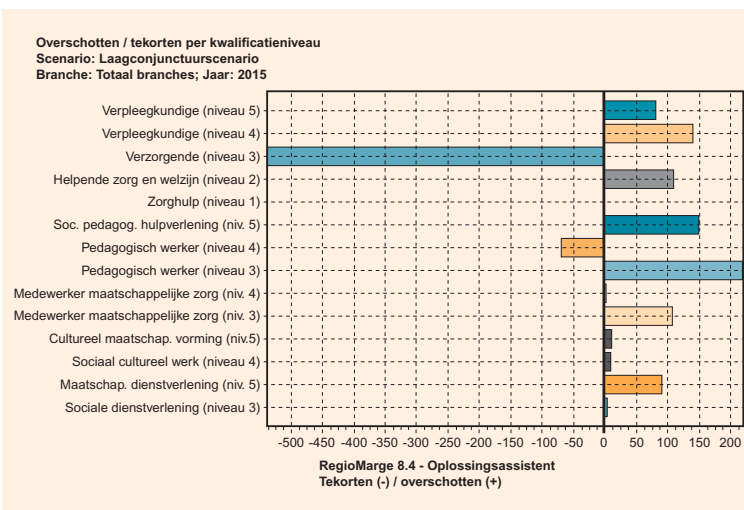
- tegenover lichte overschotten aan verpleegkundigen en helpenden staat nog steeds een dreigend tekort aan verzorgenden (niveau 3). Daarbij komt dat Zuidoost-Brabant een uitermate geringe opleidingsinspanning voor deze groep laat zien, waar de vraag naar zorg door de vergrijzing juist sterk groeit.
- bij de sociaalagogen zien we op niveau 4 een dreigend tekort waar er op niveau 3 en 5 een overschot dreigt.

Het rustige vaarwater nu kan dus sterk verstoord worden door het landelijk nodig hebben van 12.000 extra handen aan het bed in de AWBZ. Verpleeg- en verzorgingshuizen en gehandicaptenzorg zullen moeite hebben omdat snel te realiseren. Het vergt een extra inspanning om de sterk gegroeide instroom in de BBL opleidingen nog verder te laten groeien. Enige ruimte daarvoor lijkt er in de regio wel aanwezig: de werkloosheid onder vrouwen ligt in Zuidoost-Brabant in 2010 boven de 6% en een lage participatiegraad

biedt nog mogelijkheden (35-44 jaar is relatief laag). Verder is vooral van belang om mensen die nu in andere beroepen werkzaam zijn te interesseren voor werk (lieft als verzorgende) in de zorg.

Tabel 4 laat de uitkomsten naar richting en niveau in het laagste (*Laagconjunctuur*) en hoogste scenario (*Lange termijn extra handen aan het bed*) in 2015 zien, zowel absoluut als in percentage. De kolom absoluut bij het *Laagconjunctuurscenario* zagen we al in Figuur 9. Het tekort aan verzorgenden (niveau 3) bedraagt 540 respectievelijk 1200.

Figuur 9: Vraag en aanbod in 2015 naar categorie in het Laagconjunctuurscenario



Tabel 4: De tekorten (-)/overschotten(+) naar richting en niveau in het laagste (laagconjunctuur) en hoogste scenario (Lange termijn extra handen aan het bed) in 2015 in %

Richting en niveau	Laagconjunctuur scenario		Lange termijnscenario met extra handen	
	absoluut	in %	absoluut	in %
Verpleegkundigen (5)	80	4,4	70	3,4
Verpleegkundigen (4)	140	3,0	30	0,6
Verzorgenden (3)	-540	-6,7	-1200	-13,9
Helpenden ZW (2)	110	7,2	70	4,5
Zorghulp (1)	0	-0,1	-30	-2,2
Sociaal Ped. Hulp (5)	150	18,1	140	15,4
Maatschap. Werk (5)	90	11,1	80	9,2
Agoog (4)	-70	-3,3	-210	-9,6
Agoog (3)	330	15,5	300	13,3
Totaal	320	1,4	-740	-3,0

Bij de huidige omvang van de opleidingen in de regio is er op de **langere termijn** geen evenwicht (zie de dalende lijnen in figuur 8). Het is dus zaak om mensen die nu hun opleiding voltooien niet voor het werk in de sector kwijt te raken. In het slechtste geval gaat het in Zuidoost-Brabant jaarlijks om rond 300 gediplomeerden; waarvan een ruime meerderheid sociaalagogen. Een en ander vraagt acties om te voorkomen dat mensen die in principe wel belangstelling hebben voor een zorg- of welzijnsberoep door gebrek aan vraag naar hun specifieke kwalificatieniveau voor de sector verloren gaan.

→ Ten slotte

Het arbeidsmarktbeleid voor de zorg- en welzijnssector in Noord-Brabant vraagt veel balanceerkunst. Uitgezonderd in Midden-Brabant zijn bij handhaving van de huidige opleidingsinspanning voor de komende jaren weinig aanbodtekorten te verwachten. Een belangrijke uitzondering wordt gevormd door verzorgenden. Bij de andere opleidingen bestaat het risico dat afgestudeerden straks niet direct een baan kunnen vinden. En dat terwijl op de lange termijn juist een ieder hard nodig is!

De huidige vacaturebank van Transvorm zou een pendant moeten krijgen in de vorm van een werkzoekendenbank. Op deze wijze gaat voor werkzoekenden het contact met het beroepsveld niet verloren als men niet direct een baan kan vinden. Na verloop van tijd kan men wellicht toch in de zorg- en welzijnssector terecht en kan er door de sector gemakkelijk contact gemaakt worden.

Acute problemen op de arbeidsmarkt beperken zich de komende jaren tot branches waar verzorgenden (niveau 3) werkzaam zijn namelijk de verpleeg- en verzorgingshuizen en de thuiszorg. In minder mate kunnen zich problemen voordoen bij sociaalagogen niveau 4 en mogelijk bij gespecialiseerde verpleegkundigen en agogen die werken met specifieke groepen (bijvoorbeeld jongeren). De meeste branches hebben niet te maken met een tekortschietend aanbod als de huidige instroom in de opleidingen op peil blijft.

Wel kunnen ziekenhuizen de gevolgen ondervinden wanneer verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg niet meer naar behoren kunnen functioneren! Ketens van zorg raken dan verstopt.

De (gezamenlijke) zorgorganisaties in de ouderen- en thuiszorg in Noord-Brabant zullen een keuze moeten maken uit de volgende mogelijkheden:

- verhogen van de omvang van de instroom in de opleiding tot verzorgende;
- proberen meer reeds opgeleiden (bv. niveau 2 of niveau 3 sociaalagogisch) met een bijscholing richting de functie van verzorgenden te laten gaan;
- beperken werkzaamheden van verzorgenden tot hun kerntaak; trek voor het overige werk anders opgeleiden aan;
- via functiedifferentiatie het functiegebouw aanpassen en dan ook andere groepen aantrekken (bv. niveau 2 en verpleegkundigen).

Het kan zijn dat de ene instelling voor de ene en een andere instelling voor een andere optie kiest. De optimale oplossing hangt immers van de specifieke omstandigheden en de doelen van de organisatie af.

Verder dient bedacht te worden dat de huidige omvang van de instroom niet zonder veel inspanning tot stand gekomen is. Het op peil houden, een voorwaarde om tekorten te voorkomen, vergt dus de nodige aandacht, bijvoorbeeld het aanbieden van voldoende stageplaatsen. Nu ondervinden zorg- en welzijnsopleidingen niet zo veel concurrentie van ander bedrijfstakken, maar dat kan straks weer snel omslaan, zeker waar de potentiële instroom van leerlingen door demografische oorzaken gestaag afneemt. Blijvende aandacht is dus gewenst om het gewonnen terrein niet verloren te laten gaan.

Informatie

Kijk op www.azwbrabant.nl, dé website met informatie over de arbeidsmarkt van Zorg en Welzijn in Noord-Brabant. Daar vindt u o.a. per regio de ontwikkeling van de formatie en vacatures per branche en de instroom in de opleidingen. Het volledige onderzoeksverslag kunt u opvragen bij Transvorm, kijk op www.transvorm.org voor de contactgegevens.