

Hoe staan we er voor? *Programma TAZ regio Limburg*



Het programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg & Welzijn (TAZ) richt zich op urgente arbeidsmarktoitdagingen in de zorg- en welzijnssector. Concrete acties worden besproken om een toekomstbestendige arbeidsmarkt te bevorderen, gericht op een transitie naar passende en arbeidsbesparende zorg, en handhaving van de verhouding van werkenden in de sector. Het programma is nodig vanwege een stijgende zorgvraag die de economie en beroepsbevolking overstijgt, wat zonder actie zou leiden tot aanzienlijke personeelstekorten en een disbalans in de arbeidsmarkt.

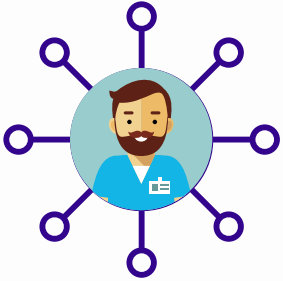
Het TAZ monitort de voortgang van projecten en de impact ervan op de arbeidsmarkt door kwantitatieve indicatoren te gebruiken, voornamelijk afkomstig van het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW). Deze indicatoren vormen de basis voor de monitoring.

In deze publicatie lees je hoe de arbeidsmarkt Zorg & Welzijn in regio Limburg ervoor staat aan de hand van de indicatoren die zijn opgesteld in het TAZ door het Ministerie van VWS.

De vier thema's waar Zorg aan Zet zich op richt hebben in grote mate overlap met de programmalijnen benoemd in het TAZ.

Thema's Zorg aan Zet

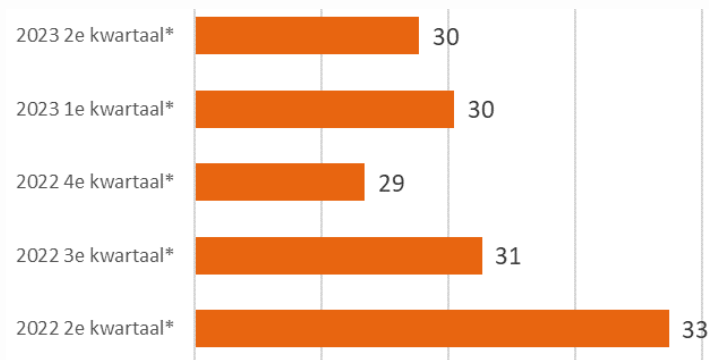




Kernindicatoren van het programma TAZ

- **Vacaturegraad**
- **Ervaren werkdruk**
- **Werktevredenheid**
- **Het aandeel van de werknemers dat in de zorg werkt**

Vacaturegraad



Vacaturegraad = aantal openstaande vacatures per 1000 banen van werknemers

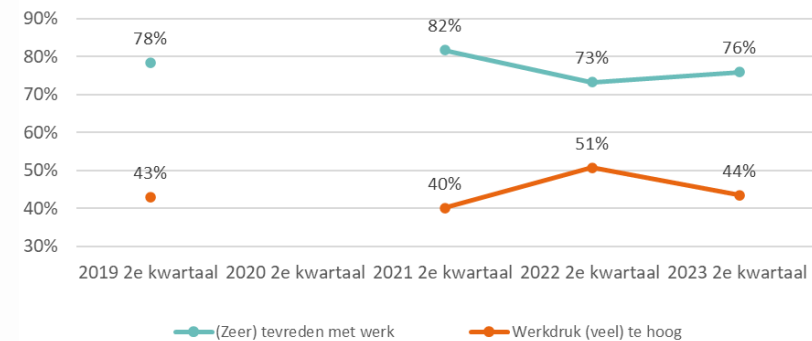
Aandeel werknemers in de zorg

19% van de beroepsbevolking is werkzaam in de sector zorg en welzijn. Dat is 1 op de 5,2.



Aandeel werknemers dat in de zorg werkt als totaal aantal werknemers in Limburg

Ervaren werkdruk & werktevredenheid



Werkdruk = aandeel werknemers dat de werkdruk als hoog of veel te hoog ervaart
Werktevredenheid = aandeel werknemers dat tevreden of zeer tevreden is over haar of zijn werk

* Q2 2020 heeft geen meting plaatsgevonden i.v.m. de coronapandemie





Programmaliijn 1: Ruimte voor innovatieve werkvormen

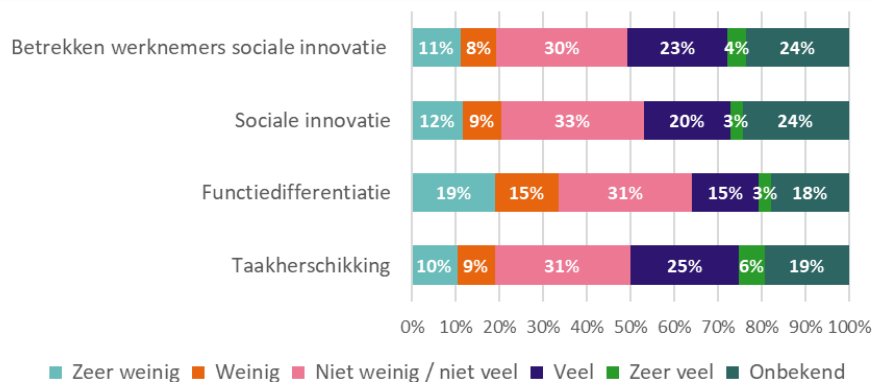
- Gebruik van technologie en innovatie door werkgevers
- Gebruik van technologie en innovatie en verwacht effect op personeel
- Aandacht voor herijken van taken en functies bij werkgevers
- Aandacht voor sociale innovatie bij werkgevers
- Aandacht voor betrekken werknemers bij sociale en technologische innovaties
- Bijscholing technologische en digitale vaardigheden

Gebruik van technologie en innovatie door werkgevers

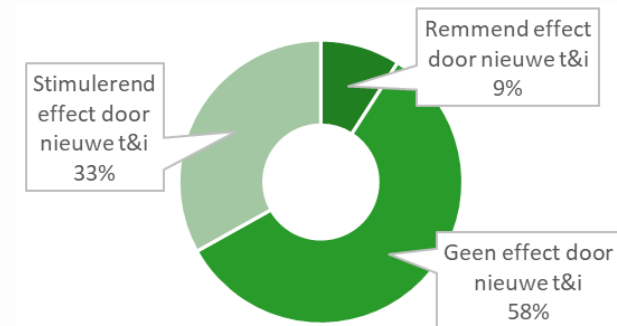
81,2% van de werkgevers in de sector heeft 1 of meer **nieuwe technologieën of innovaties** ingevoerd in de afgelopen 12 maanden, of daar voorbereidingen voor getroffen.

Het gaat dus niet om het totale aandeel organisaties dat nieuwe technologieën of innovaties heeft ingevoerd of daar mee bezig is, maar om het aandeel dat in de afgelopen 12 maanden gestart

Aandacht voor



Gebruik van technologie en innovatie en verwacht effect op cliëntgebonden functies



Anders werken in de zorg met arbeidsbesparende innovaties is essentieel om de zorgvraag te blijven vervullen met tevreden medewerkers. Dit omvat het organiseren van zorg met sociale, technologische, en duurzame procesinnovaties, waarbij taken worden herzien en verdeeld binnen teams, zodat medewerkers meer tijd kunnen besteden aan directe zorgverlening.

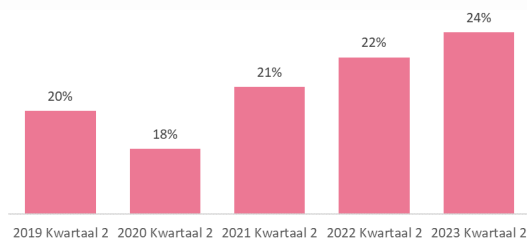
Bovenstaande cijfers zijn gebaseerd op de landelijke werkgevers enquête. Regionaal zijn hier geen cijfers over beschikbaar.



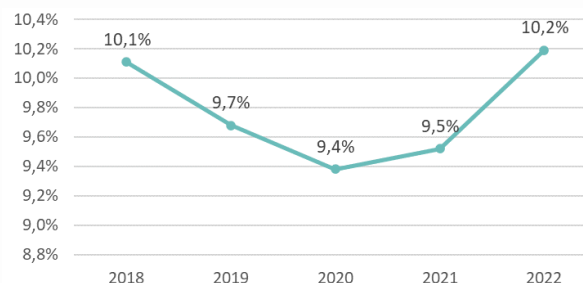
Programmaliijn 2: Ruimte voor behoud door goed werkgeverschap en werkplezier

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

Uitstroompercentage zorg en welzijn excl. pensioen



Ontwikkeling aandeel zzp'ers in zorg en welzijn



Aandeel zzp'ers ten opzichte van totaal aantal mensen dat werkzaam is in de sector

Ziekteverzuimpercentage



Gemiddelde deeltijdfactor

De gemiddelde deeltijdfactor is **0,7**

Deeltijdfactor per baan (de wekelijkse arbeidsduur per baan gedeeld door de gebruikelijke voltijdsarbeidsduur per week volgens de CAO).

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

Het behouden van medewerkers in de zorgsector is van belang vanwege het jaarlijkse vertrek van veel personeel. Werkgevers dienen te investeren in het verminderen van uitstroom door medewerkers een goede balans tussen werk en privé te bieden, waarbij de werkdruk wordt geminimaliseerd en ruimte wordt geboden voor flexibiliteit en professionele ondersteuning. Het stimuleren van werken in loondienst en het herstellen van een evenwichtige verhouding tussen vast personeel en flexwerkers zijn cruciaal.

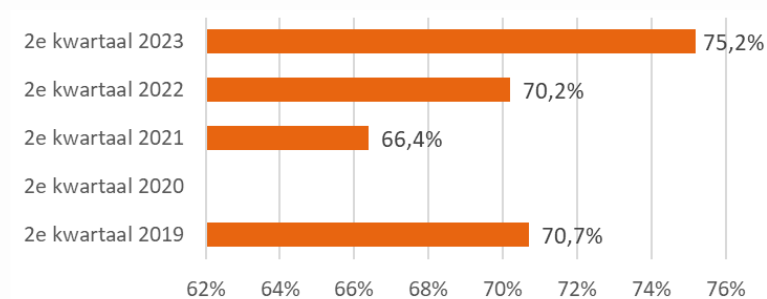




Programmaliijn 3: Ruimte voor leren en ontwikkelen

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

Aandeel werknemers dat het afgelopen jaar scholing heeft gevolgd

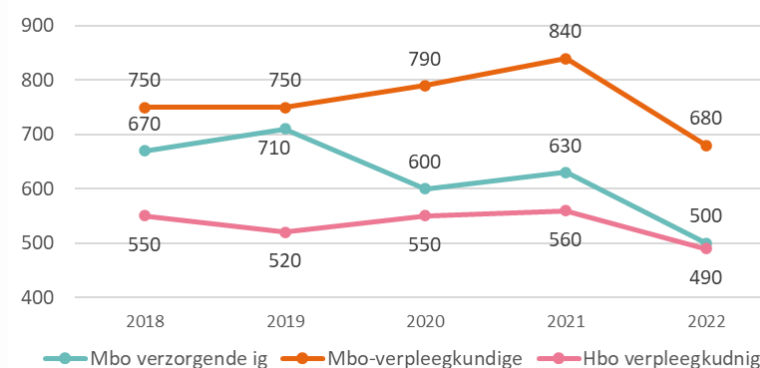


* Q2 2020 heeft geen meting plaatsgevonden i.v.m. de coronapandemie

30%

van de medewerkers verlaat de organisatie met als vertrekreden "het gebrek aan **ontwikkelmogelijkheden** in de huidige functie en naar andere functies". Bron: uitstroomonderzoek Zorg aan Zet (2023).

Instroom opleidingen tekortberoepen



Aantal ingestroomde leerlingen in de opleidingen tot verzorgende, verpleegkundige MBO en verpleegkundige HBO.

Het waarborgen van voldoende en goed opgeleide zorgmedewerkers vereist toegankelijke opleidingsmogelijkheden met ruimte voor doorontwikkeling en betrouwbare loopbaanadviezen. Er moet voldoende ondersteuning en begeleiding zijn tijdens opleidingen en stages, in een veilige en stimulerende leeromgeving. Flexibele toegang tot de sector voor zijinstromers en herintreders, evenals voortdurende afstemming van opleidingen op veranderende zorgbehoeften, zijn van essentieel belang voor een leven lang leren in de zorgsector.

Bezoek arbeidsmarkt in Beeld voor actuele arbeidsmarktinformatie voor de sector zorg en welzijn in Limburg.



Lees meer informatie over het TAZ programma



Vragen of opmerkingen?



Sugitha Pathmanathan
Arbeidsmarktonderzoeker
T 06 47 69 27 35
s.pathmanathan@zorgaanzet.org

**zorg
aan
zet**

