

Arbeidsmarktprognoses van VOV-personeel in Zorg en Welzijn 2013-2017



AZW

Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn

**Arbeidsmarktprognoses van
VOV-personeel in Zorg en Welzijn
2013-2017**

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
1 Kernrapportage	7
1.1 Inleiding	7
1.2 Uitbreidingsvraag naar VOV-personeel	8
1.3 Vervangingsvraag en wervingsbehoefte	16
1.4 Instroom van werknemers met een VOV-kwalificatie	19
1.5 Confrontatie vraag en aanbod	24
1.6 Gevoeligheidsanalyses	28
1.7 Beschouwing	29
Bijlagen	
I Toelichting op de branchebijlagen	33
II Academische ziekenhuizen	35
III Algemene en categorale ziekenhuizen	39
IV GGZ	43
V Verpleging en verzorging	47
VI Gehandicaptenzorg	51
VII Thuiszorg	55
VIII Overige zorg	59
IX WMD	63
X Jeugdzorg	67
XI Kinderopvang	71
XII Totaal ZWJK	75

Voorwoord

Het Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn brengt arbeidsmarktknelpunten, onderwijsknelpunten en knelpunten in de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt in de sector zorg en WJK (Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg en Kinderopvang) in kaart. Het beoogt relevante organisaties te voorzien van eenduidige en betrouwbare informatie over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de gezondheidszorg en WJK.

Elk jaar wordt in het kader van het programma een toekomstverkenning gemaakt van de arbeidsmarkt zorg en WJK. Het doel van deze toekomstverkenning is om toekomstige knelpunten op de arbeidsmarkt te signaleren, zodat hierop beleid kan worden ingezet door de diverse actoren.

Dit rapport is samengesteld door Marcel Spijkerman, Matthijs de Jong, Olivier Tanis (SEOR), onder projectleiding van ondergetekende. De auteurs danken Paul Vroonhof (Panteia), Lolke Schakel en Jeroen Meuwissen (E,til) voor hun bijdragen.

Onderstaande partijen zijn betrokken bij de financiering van dit project:

- Ministerie van Welzijn, Volksgezondheid en Sport
- Stichting Arbeidsmarkt- en Opleidingsbeleid Verpleeg-, Verzorgingstehuizen en Thuiszorg (A+O VVT)
- FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvraagstukken
- Stichting Arbeidsmarkt Gehandicaptenzorg (StAG)
- Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen (StAZ)
- Stichting O&O fonds Geestelijke Gezondheidszorg (OOfGGZ)
- Calibris, kenniscentrum voor leren in de praktijk in Zorg, Welzijn en Sport

Voor de aansturing van het programma is een Stuurgroep samengesteld, bestaande uit:

- Aart Bertijn (VGN, namens StAG)
- Aloys Kersten (Ministerie van VWS)
- Anja Cremers (NU'91, namens StAZ)
- Jaap Scholten (NVZ, namens StAZ)
- Jan Weiland (Ministerie van VWS)
- Jeanette Daggelder (GGZ Nederland, namens OOfGGZ)
- Johan Siegert (FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvraagstukken)
- Lars Pothast (Calibris)
- Louis Rutten (FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvraagstukken) en
- Paul de Jonge (Actiz, namens A+O VVT).

De Stuurgroep heeft een begeleidingscommissie in het leven geroepen om de uitvoering van de enquêtes en de totstandkoming van dit rapport te begeleiden. Deze commissie bestond naast de stuurgroepleden Kersten (voorzitter), Bertijn, Scholten, De Jonge en Siegert uit:

- Hans Timmerman (VGN, namens StAG)
- Femke Bosman (RegioPlus)
- Hans Hokke (WGV Zorg en Welzijn Oost-Nederland)
- Henk Meppelink (GGZ Nederland) (incidenteel vervangen door Jeanette Daggelder)
- Gorrit Smit (NU'91) (gedurende de looptijd van het onderzoek zijn deelname opgezegd)
- Pieter Osterthun (Calibris) (incidenteel vervangen door Marike Knappe)

- Leon van Berkel (Ministerie van VWS)
- Steven Weijnenborg (NVZ)

De leden van deze commissie worden hierbij hartelijk bedankt voor hun nuttige en constructieve bijdrage.

Marcel Spijkerman
Projectleider toekomstverkenningen

1 Kernrapportage

1.1 Inleiding

Het kabinet Rutte II wil de kwaliteit van zorg en welzijn verbeteren door de burger centraal te stellen. Tegelijkertijd wil het kabinet de alsmaar oplopende kosten van zorg en welzijn beteugelen. Om dit te bereiken is in het Regeerakkoord een groot aantal maatregelen aangekondigd. In meerdere opzichten betekenen deze een trendbreuk met het verleden. Niet alleen neemt het groeitempo van de uitgaven af, ook wordt de zorg (care) anders georganiseerd. Dit heeft ook gevolgen voor de arbeidsmarkt zorg en WJK. In het verleden was sprake van gestage groei van het aantal werkenden in de zorg en WJK maar dit beeld zal in de komende jaren veranderen.

Als gevolg van het nieuwe beleid wordt de rol van gemeenten groter. Gemeenten worden in grote mate verantwoordelijk voor het beleid en uitvoering van de langdurige zorg (care). De gedachte is dat gemeenten dicht bij de burger staan en daardoor beter kunnen inspelen op lokale behoeften. Zo wordt verondersteld dat gemeenten de zorg efficiënter kunnen organiseren. Bij de overheveling van middelen naar gemeenten is veelal sprake van een korting op de beschikbare middelen. Gemeenten kunnen zelf beslissen hoe de middelen die zij ontvangen voor de verschillende zorgfuncties worden ingezet. Daardoor is het onzeker hoeveel middelen in de toekomst naar de verschillende branches gaan.

Ook in de WJK-branches is sprake van een trendbreuk met het verleden. Na jaren van zeer sterke groei is in 2012 de werkgelegenheid in de kinderopvang sterk afgenomen. In de WMD is al wat langer sprake van een afname van de werkgelegenheid omdat gemeenten bezuinigen op de uitgaven voor welzijn en maatschappelijke dienstverlening. In de jeugdzorg is nog geen sprake van een dalende werkgelegenheid maar het beeld voor de komende jaren is erg onzeker vanwege de nieuwe Jeugdwet die in 2015 wordt ingevoerd. Ook de jeugdzorg wordt gedecentraliseerd naar gemeenten en net als voor de langdurige zorg bepalen gemeenten zelf hoe de beschikbare middelen worden besteed.

De trendbreuk met het verleden brengt de nodige onzekerheid voor beleidsmakers met zich mee waardoor de behoefte aan inzicht in toekomstige ontwikkelingen alleen maar is toegenomen

In dit rapport worden prognoses gepresenteerd waarbij wordt uitgegaan van een nul-scenario. In het nul-scenario wordt aangenomen dat de beschikbare middelen worden ingezet voor de zorgfuncties op de wijze waarop dat ook in het basisjaar 2012 gedaan is. Met andere woorden, er wordt in het nul-scenario geen rekening gehouden met de gevolgen van keuzes die gemeenten mogelijk gaan maken over de inzet van de middelen. De mogelijke gevolgen van keuzes die gemeenten maken worden in beeld gebracht in de arbeidsmarkt effectrapportage langdurige zorg die de Staatssecretaris aan de Tweede Kamer heeft toegezegd.

In dit kernrapport wordt achtereenvolgens ingegaan op de uitbreidingsvraag, de vervangingsvraag, het (toekomstige) aanbod van VOV-personeel en de confrontatie tussen vraag en aanbod. Het geheel wordt afgesloten met een nadere beschouwing op de uitgangspunten en de resultaten. Het kernrapport bevat alleen

de belangrijkste uitkomsten. Voor meer gedetailleerde gegevens wordt verwezen naar de achtergrondrapportage toekomstverkenningen die via www.azwinfo.nl kan worden verkregen. Wel zijn in de bijlagen per branche de belangrijkste uitkomsten gepresenteerd.

1.2 Uitbreidingsvraag naar VOV-personeel

De toekomstige vraag naar VOV-personeel in de zorg en WJK wordt bepaald door de uitbreidingsvraag en vervangingsvraag (samen vormen deze de wervingsbehoefte). In de zorg en WJK wordt de uitbreidingsvraag (die ook negatief kan zijn wanneer er sprake is van krimp in plaats van uitbreiding) naar personeel sterk bepaald door beschikbare financiële middelen. De beschikbare middelen voor de branches zijn weergegeven in tabel 1.1 (zie pagina 12).

1.2.1 De belangrijkste beleidsmaatregelen op een rijtje

In het Regeerakkoord zijn ingrijpende beleidsmaatregelen aangekondigd die niet alleen van invloed zijn op de beschikbare financiële middelen maar ook op de organisatie van zorg en welzijn. In de prognoses zijn alle beleidsmaatregelen die van invloed zijn op de financiële middelen meegenomen. In de onderstaande paragrafen worden de belangrijkste beleidsmaatregelen besproken.

Langdurige zorg

Het kabinet Rutte II heeft in het Regeerakkoord een visie op de toekomst van de langdurige zorg gepresenteerd. De kern van deze visie is dat hulpbehoevende mensen langer thuis blijven wonen en daarbij ondersteuning krijgen van het eigen sociale netwerk en waar nodig met (professionele) zorg. Het gaat hierbij om de volgende groepen:

- Ouderen die veilig thuis kunnen wonen en geen beschermende en veilige omgeving in een instelling nodig hebben, kunnen een beroep doen op gemeenten en zorgverzekeraars. Het gaat hierbij om ouderen die nu een ZZP VV3 hebben en een deel van de ouderen met ZZP VV4. Een ander deel van de ouderen met ZZP VV4 en alle ouderen met een ZZP VV5 of hoger ontvangen intramurale zorg via de kern-AWBZ.
- Een deel van de mensen met een verstandelijke beperking (ZZP VG3) blijft met ondersteuning thuis wonen. Dat geldt niet voor mensen die sociaal zeer beperkt zelfstandig functioneren en een veilige en vertrouwde leef-, werk- en woonomgeving nodig hebben. Voor deze mensen, deels vanaf ZZP VG3 en volledig vanaf ZZP VG4, is zorg met verblijf beschikbaar binnen de nieuwe kern-AWBZ.
- Mensen met een lichamelijke beperking en die in staat zijn regie te voeren, kunnen thuis wonen. Het betreft hier cliënten met een ZZP LG1 en LG3. Dit geldt niet voor cliënten met ZZP LG2 en met ZZP LG4 en hoger, die zorg ontvangen via de kern-AWBZ.
- Voor mensen met een beperkte zorgvraag als gevolg van een zintuiglijke beperking (auditief en visueel) op het niveau van ZZP ZG1 zijn er mogelijkheden om zorg thuis te organiseren. Bij een toenemende zorgvraag vanaf ZZP ZG2 wordt deze zorg onderdeel van de kern-AWBZ.

Deze extramuralisering gaat gepaard met:

- Per 2015 wordt de aanspraak op huishoudelijke hulp versoerd: gemeenten houden 60 procent van hun budget over voor een maatwerkvoorziening.

- Per 2015 kan geen aanspraak meer worden gemaakt op de extramurale functie persoonlijke verzorging in de AWBZ. Gemeenten worden verantwoordelijk voor ondersteuning en ontvangen circa 85% van het budget (exclusief het deel dat naar de Zvw gaat).
- Per 2015 kan geen aanspraak meer worden gemaakt op de extramurale functies begeleiding, kortdurend verblijf en bijbehorend vervoer in de AWBZ. Circa 75% van het budget wordt overgeheveld naar gemeenten voor de ondersteuning van mensen.
- Per 2015 worden gemeenten verantwoordelijk voor alle jeugdzorg: provinciale jeugdzorg, de jeugd-LVB, jeugd-GGZ, gesloten jeugdzorg, kinderbeschermingsmaatregelen en jeugdreclassering. De transitie gaat gepaard met een efficiencykorting oplopend tot € 450 miljoen in 2017, dat is 15 procent van het totaalbedrag van circa € 3 miljard in 2012.
- In het Zorgakkoord is een structurele investering van € 200 miljoen voor wijkverpleegkundige zorg opgenomen en € 50 miljoen om gemeenten te stimuleren sociale wijkteams op te richten.

De huidige AWBZ wordt omgevormd tot een kern-AWBZ waaruit zorg voor ouderen, mensen met en lichamelijke en/of verstandelijke beperking en mensen met een psychische stoornis die niet in staat zijn om thuis te wonen wordt gefinancierd. De uitgavengroei wordt afgeremd tot het niveau van demografische groei.

Organisatie van de zorg

In de visie van het kabinet zijn gemeenten het best in staat om de zorgbehoefte van inwoners te bepalen. Nu al zijn gemeenten verantwoordelijk voor de huishoudelijke hulp, welzijn en maatschappelijke dienstverlening maar door de beleidsmaatregelen in het Regeerakkoord wordt dit uitgebreid naar andere vormen van zorg die voorheen via de AWBZ werden gefinancierd: persoonlijke verzorging, begeleiding en dagbesteding. Ook worden gemeenten verantwoordelijk voor de uitvoering van de jeugdzorg.

Voor het uitvoeren van deze taken ontvangen gemeenten een budget. Het kabinet verwacht dat gemeenten in staat zijn om de zorg efficiënter te kunnen organiseren en de overheveling van taken gaat veelal gepaard met een korting op de financiële middelen.

Curatieve zorg

In de curatieve zorg zijn bestuurlijke akkoorden afgesloten. Voor de GGZ is overeenstemming bereikt over de verlenging van het Bestuurlijk Akkoord 2013-2014 dat in 2012 is afgesloten. In het bestuurlijk akkoord 2012 zijn onder andere afspraken gemaakt over ambulantisering van de GGZ en het beperken van de groei tot 2,5 procent per jaar. Het nieuwe Bestuurlijk Akkoord geldt tot en met 2017. Hierin is de groeirimte beperkt tot 1,5 % in 2014 en 1 % de drie jaar erna.

Ook in de ziekenhuizen is een nieuw Bestuurlijk Akkoord afgesloten. Ook in dit akkoord is afgesproken de groeirimte in 2014 tot 1,5% en in de drie jaren erna tot 1% te beperken.

Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening

De inzet van middelen voor welzijn en maatschappelijke dienstverlening wordt in belangrijke mate bepaald door de gemeenten. Een groot deel van het gemeentelijke budget is afkomstig uit het gemeentefonds. Gemeentes besteden opdrachten aan, waar welzijnsorganisaties op inschrijven. Deze middelen zijn niet geoormerkt. Uit enquêtes onder gemeenten blijkt dat veel gemeenten nu al fors bezuinigen op de uitgaven voor welzijn en maatschappelijke dienstverlening en de verwachting is dat dit de komende jaren ook het geval is¹.

Kinderopvang

Maatregelen met betrekking tot de kinderopvang hebben vooral effect tot 2015. In 2012 is de ouderbijdrage voor het 1ste kind verhoogd met 16,25% en is het maximum aantal uren kinderopvang gekoppeld aan het aantal uren dat ouders werken. Het aantal gewerkte uren van de ouder die het minste werkt bepaalt het aantal uren kinderopvang. Tenslotte ontvangen ouders met een gezamenlijk inkomen hoger dan € 118.189 geen kinderopvangtoeslag meer.

1.2.2 Beschikbare middelen per branche

Voor de prognoses maken we gebruik van de begroting van de beschikbare middelen van het ministerie van VWS, waarin alle bovenstaande beleidsmaatregelen vanuit de Rijksoverheid zijn meegenomen. De begroting bestaat uit verschillende begrotingsposten die worden toegedeeld aan de branches. Voor begrotingsposten die betrekking hebben op meerdere branches wordt een verdeelsleutel gehanteerd. Voor de WMD en kinderopvang maken we gebruik van cijfers van FCB. De geraamde ontwikkeling van de beschikbare middelen voor de zorgbranches is weergegeven in tabel 1.1 (zie pagina 12).

Belangrijk aspect hierbij is dat de individuele maatregelen slechts beperkt zicht geven op het totaal van de middelen dat wordt besteed aan de branches binnen de Zorg en WJK. Daarvoor zijn een aantal redenen te noemen:

- 1 De maatregelen beschrijven ofwel alleen bedragen, ofwel alleen percentages. Het totale effect is daardoor lastig in te schatten.
- 2 Binnen een branche kunnen tegengestelde ontwikkelingen elkaar opheffen. De maatregelen kunnen betrekking hebben op een (klein) deel van een branche. Als er sprake is van een hoge korting in een klein deel van de branche kan een kleine toename in een groot deel van de branche deze korting opheffen.
- 3 Er is nog steeds sprake van autonome groei (of afname) van de beschikbare middelen, vanwege toename (of afname) van de vraag naar zorg.

Bovenstaand betekent dat individuele maatregelen niet altijd goed zichtbaar zijn in de totale middelen die beschikbaar zijn voor een branche. Een voorbeeld is de korting op de huishoudelijke hulp van 40% in 2015. Vanwege autonome groei van de middelen is de uiteindelijke afname van de middelen voor huishoudelijke hulp slechts 30% (in plaats van 40%) ten opzichte van 2012.

¹ Financieel kader welzijn en maatschappelijke dienstverlening, Partners + Proppe, juni, 2013

In de zorgbranches is de gemiddelde groei van de beschikbare middelen 0,4% per jaar. De ontwikkeling verschilt echter sterk van jaar tot jaar. Veel maatregelen in het Regeerakkoord worden in 2015 ingevoerd en dit komt tot uitdrukking in een afname van de beschikbare middelen van 2,5% in 2015 ten opzichte van 2014. Na 2015 nemen de middelen weer toe.

In de ziekenhuisbranche en de GGZ is de gemiddelde jaarlijkse groei van de beschikbare middelen 1,0% respectievelijk 1,3%.

De grootste groei van de beschikbare middelen is in de thuiszorg (gemiddeld 1,8% per jaar) terwijl in de verpleging en verzorging de middelen juist sterk afnemen. Deze tegengestelde ontwikkeling is het gevolg van het feit dat ouderen met een lichte zorgvraag langer thuis blijven wonen en daar de nodige professionele zorg krijgen. Hierdoor verschuiven middelen van de verpleging en verzorging naar de thuiszorg. In de thuiszorg wordt ook huishoudelijke hulp verleend. Hierop wordt in het Regeerakkoord met ingang van 2015 juist sterk bezuinigd, wat duidelijk zichtbaar is in de afname van de beschikbare middelen van 16% ten opzichte van het jaar ervoor.

In de gehandicaptenzorg nemen per saldo de beschikbare middelen in de periode 2012-2017 bescheiden toe (gemiddeld 0,2% per jaar) maar ook hier is de invoering van beleidsmaatregelen in 2015 zichtbaar.

In de WJK-branches nemen de beschikbare middelen gemiddeld met 3,5% per jaar af. Voor de WMD wordt verwacht dat gemeenten blijven bezuinigen op welzijn en maatschappelijke dienstverlening en nemen de beschikbare middelen met gemiddeld 4% per af. De beschikbare middelen in de jeugdzorg staan onder druk door de invoering van de nieuwe Jeugdwet wat gepaard gaat met een korting op het budget die oploopt tot 15% in 2017.

De beschikbare middelen in de kinderopvang staan onder druk door bezuinigingen van de Rijksoverheid op de bijdrage in de kosten. Daarnaast is de voortdurende recessie van invloed. Vooral in 2013, en in mindere mate in 2014 en 2015, nemen de beschikbare middelen voor de kinderopvang af. Daarna is sprake van een lichte toename.

Tabel 1.1 Bedragen begroot voor de verschillende zorgbranches, in 2012-prijzen (miljar-den euro's)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Gemiddelde jaarlijkse groei (2010- 2015)
Ziekenhuizen	19,6	20,1	20,4	20,6	20,7	20,7	1,0%
Mutaties per jaar (%)		2,5%	1,5%	0,6%	0,6%	0,0%	
GGZ	6,6	6,8	6,9	6,9	7,0	7,1	1,3%
Mutaties per jaar (%)		2,9%	1,7%	-0,3%	1,4%	0,9%	
Gehandicaptenzorg	7,2	7,2	7,4	7,1	7,3	7,3	0,2%
Mutaties per jaar (%)		0,9%	1,7%	-3,9%	2,5%	0,0%	
Verpleging en verzorging	10,3	10,1	9,9	9,5	9,4	9,1	-2,4%
Mutaties per jaar (%)		-2,3%	-1,2%	-4,1%	-1,6%	-2,7%	
Thuiszorg	4,4	4,6	4,9	4,1	4,5	4,8	1,8%
Mutaties per jaar (%)		3,9%	7,3%	-16,0%	8,2%	7,7%	
Overige zorg	4,5	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	0,6%
Mutaties per jaar (%)		2,3%	0,5%	0,2%	0,0%	0,0%	
Subtotaal Zorg-branches	52,6	53,4	54,2	52,8	53,4	53,6	0,4%
Mutaties per jaar (%)		1,5%	1,5%	-2,5%	1,1%	0,3%	
WMD	3,1	3,0	2,9	2,7	2,6	2,5	-4,0%
Mutaties per jaar (%)		-4,0%	-4,0%	-4,0%	-4,0%	-4,0%	
Jeugdzorg	3,0	2,9	2,9	2,8	2,6	2,5	-3,7%
Mutaties per jaar (%)		-2,7%	0,0%	-4,0%	-6,3%	-5,6%	
Kinderopvang	3,1	2,7	2,7	2,6	2,6	2,6	-2,9%
Mutaties per jaar (%)		-10,5%	-3,0%	-1,2%	0,1%	0,5%	
Subtotaal WJK-branches	9,2	8,6	8,4	8,2	7,9	7,6	-3,5%
Mutaties per jaar (%)		-5,7%	-2,3%	-3,1%	-3,5%	-3,0%	
Totaal	61,8	62,1	62,7	61,0	61,3	61,2	-0,2%
Mutaties per jaar (%)		0,4%	0,9%	-2,6%	0,5%	-0,1%	

Bron: Begroting van het Ministerie van VWS 2013, Regeerakkoord Rutte II, Zorgakkoord, bestuursakkoord GGZ en bestuursakkoord ziekenhuizen, Financieel kader WMD, bewerking SEOR.

De beschikbare middelen bepalen in belangrijke mate de uitbreidingsvraag naar personeel. Naast de beschikbare middelen zijn ontwikkelingen in het ziekteverzuim, arbeidsproductiviteit en deeltijdfactor van invloed op de uitbreidingsvraag gemeten in aantal werknemers. In het ziekteverzuim van de afgelopen jaren is geen duidelijke trend waar te nemen en in het prognosemodel is verondersteld dat het ziekteverzuim de komende jaren gelijk blijft aan het niveau van 2012. Hetzelfde geldt voor de deeltijdfactor.

Voor de ziekenhuizen en GGZ wordt verwacht dat de uitbreidingsvraag naar VOV-personeel één procentpunt lager licht dan de groei van de financiële middelen. Voor een deel kan dit worden toegeschreven aan ontwikkelingen in de arbeidsproductiviteit in deze branches. Ook komt hiermee tot uitdrukking dat zorgverzekeraars terughoudender zullen zijn met het contracteren van zorg vanwege de grotere onzekerheid waar zij mee te maken krijgen (afschaffen nacalculatie, ruimte voor niet gecontracteerde zorg).

Voor de overige branches wordt in het nul-scenario verwacht dat een eventuele arbeidsproductiviteitsgroei leidt tot toename van de productie en derhalve geen effect heeft op de vraag naar VOV-personeel. De Staatsecretaris heeft de Tweede Kamer toegezegd een arbeidsmarkt effectrapportage langdurige zorg te laten uitvoeren. In deze arbeidsmarkt effectrapportage wordt het aspect van ontwikkelingen in de arbeidsproductiviteit meegenomen in alternatieve scenario's.

Op basis van de combinatie van bovenstaande factoren, kunnen we de toekomstige vraag naar VOV-personeel bepalen. Deze vraag is in tabel 1.2 per branche weergegeven.

Tabel 1.2 Prognoses van de toekomstige uitbreidingsvraag naar personeel (in 1.000 fte's), nul-scenario

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Gemiddelde jaarlijkse groei (2012-2017)
Academische ziekenhuizen	55,4	56,2	56,5	56,2	56,0	55,4	0,0%
Mutaties per jaar (%)		1,5%	0,5%	-0,4%	-0,4%	-1,0%	
Algemene ziekenhuizen	156,9	159,2	160,0	159,3	158,7	157,1	0,0%
Mutaties per jaar (%)		1,5%	0,5%	-0,4%	-0,4%	-1,0%	
GGZ	65,8	67,1	67,5	66,6	66,9	66,8	0,3%
Mutaties per jaar (%)		1,9%	0,7%	-1,3%	0,4%	-0,1%	
Gehandicaptenzorg	119,8	120,9	123,0	118,3	121,2	121,2	0,2%
Mutaties per jaar (%)		0,9%	1,7%	-3,9%	2,5%	0,0%	
VV	173,9	170,0	168,0	161,1	158,6	154,4	-2,4%
Mutaties per jaar (%)		-2,3%	-1,2%	-4,1%	-1,6%	-2,7%	
Thuiszorg	88,5	92,0	98,7	82,9	89,7	96,6	1,8%
Mutaties per jaar (%)		3,9%	7,3%	-16,0%	8,2%	7,7%	
Overige zorg	104,8	107,2	107,7	107,9	107,9	107,9	0,6%
Mutaties per jaar (%)		2,3%	0,5%	0,2%	0,0%	0,0%	
Subtotaal zorgbranches	765,1	772,5	781,5	752,4	759,0	759,4	-0,1%
Mutaties per jaar (%)		1,0%	1,2%	-3,7%	0,9%	0,1%	
WMD	46,4	44,5	42,8	41,0	39,4	37,8	-4,0%
Mutaties per jaar (%)		-4,0%	-4,0%	-4,0%	-4,0%	-4,0%	
Jeugdzorg	27,0	26,2	26,2	25,2	23,6	22,3	-3,7%
Mutaties per jaar (%)		-2,7%	0,0%	-4,0%	-6,3%	-5,6%	
Kinderopvang	62,0	55,5	53,8	53,2	53,2	53,5	-2,9%
Mutaties per jaar (%)		-10,5%	-3,0%	-1,2%	0,1%	0,5%	
Subtotaal WJK	135,3	126,3	122,8	119,4	116,2	113,6	-3,4%
Mutaties per jaar (%)		-6,7%	-2,7%	-2,8%	-2,7%	-2,2%	
Totaal branches	900,4	898,8	904,3	871,9	875,2	873,0	-0,6%
		-0,2%	0,6%	-3,6%	0,4%	-0,2%	

Bron: SSB, EBB en werknemersenquête AZW, berekening SEOR.

De omrekening van het aantal fte's per *branche* naar het aantal werknemers uitgesplitst naar *kwalificaties* gebeurt in twee stappen. In de eerste stap wordt per branche de toekomstige samenstelling van personeel naar kwalificaties bepaald (in fte's). Vervolgens wordt het aantal fte's omgerekend naar personen door de gemiddelde omvang van een baan te bepalen.

Eerder is beschreven dat er in de langdurige zorg een verschuiving optreedt van intra- naar extramurale zorg. Omdat de benodigde competenties voor het verlenen van intra- en extramurale zorg sterk verschillen, heeft deze verschuiving ook gevolgen voor de toekomstige samenstelling van personeel. Een voorbeeld is de thuiszorg. In de thuiszorg neemt het aandeel van de huishoudelijke hulp sterk af terwijl het aandeel verzorging en verpleging juist sterk toeneemt. De benodigde competenties, en daarmee ook de benodigde kwalificaties, voor huishoudelijke hulp zijn wezenlijk anders dan die voor verpleging en verzorging. In het prognosemodel wordt met dergelijke verschuivingen rekening gehouden door per zorgfunctie de samenstelling van het personeel te bepalen en die vervolgens te koppelen aan de beschikbare middelen voor de desbetreffende zorgfunctie.

In het prognosemodel wordt uitgegaan van kwalificaties van werknemers en niet van functies. In de gegevens die voor het model worden gebruikt, worden alleen diploma's in het door OCW bekostigde onderwijs waargenomen. Dit betekent dat functiegerichte opleidingen die door branches zelf worden verzorgd niet worden waargenomen. Dit speelt vooral in de thuiszorg, waar veel personeel intern wordt geschoold. Door uit te gaan van de door OCW bekostigde opleidingen vallen bijvoorbeeld huishulpen A buiten beeld in de prognoses. Om dit voorkomen is voor de thuiszorg uitgegaan van functies die zijn vertaald naar (voor wat betreft niveau) corresponderende kwalificaties. Dit betekent bijvoorbeeld dat in het prognosemodel werknemers met een functieopleiding huishulp A worden gerekend tot de kwalificatie zorghulp (niveau 1).

In tabel 1.3 is de vraag naar VOV-personeel weergegeven per kwalificatie. In 2017 is de vraag naar VOV-personeel ruim 30 duizend lager dan in 2012. Er is echter geen sprake van een gelijkmatige daling van de vraag. In 2015 neemt de vraag met ruim 42 duizend personen af ten opzichte van het jaar ervoor om vervolgens weer licht toe te nemen. Deze sterke daling is het gevolg van beleidsmaatregelen in het Regeerakkoord die in dat jaar worden ingevoerd.

Voor de meeste VOV-kwalificaties neemt de vraag over de periode 2012-2017 af. De vraag naar zorghulp (niveau 1) neemt het sterkst af (gemiddeld 6,2% per jaar). Dit is het gevolg van de budgettaire korting op huishoudelijke hulp. Huishoudelijke hulpen hebben veelal een functieopleiding (thuishulp A) die in het prognosemodel tot de zorghulpen (niveau 1) gerekend worden. Ook de vraag naar helpende zorg en welzijn (niveau 2) en verzorgende (niveau 3) neemt sterk af.

Niet voor alle kwalificaties neemt de uitbreidingsvraag af. Zo neemt de vraag naar verpleegkundigen (niveau 4 en 5) toe. Dit is het gevolg van de relatief gunstige ontwikkelingen in de vraag naar personeel in de ziekenhuizen en GGZ, branches waar relatief veel verpleegkundigen werken. Daarnaast investeert het kabinet in de wijkverpleegkundigen waardoor de vraag naar verpleegkundigen in de thuiszorg fors toeneemt.

Met de invoering van het competentiegericht onderwijs in 2006 is de structuur van het agogische onderwijs op MBO-niveau sterk veranderd. De opleiding sociaal pedagogisch werker (niveau 3 en 4) is geleidelijk vervangen door de differentiaties pedagogisch werker (niveau 3 en 4) en medewerker maatschappelijk zorg (niveau 3 en 4). In het basisjaar 2012 waren er in de zorg en WJK nog niet of nauwelijks werknemers met een diploma van deze nieuwe kwalificaties. Geleidelijk neemt het aantal gediplomeerden toe en stellen zich beschikbaar op de arbeidsmarkt.

In het prognosemodel wordt aangenomen dat de vraag naar personeel met deze kwalificaties ook geleidelijk toeneemt. Om een over de tijd consistente vergelijking mogelijk te maken, is in de tabel de uitbreidingsvraag van sociaal pedagogisch werker, pedagogisch werker en medewerker maatschappelijke zorg (per niveau) bij elkaar opgeteld tot sociaal agogisch werk (SAW).

Voor alle agogische kwalificaties daalt de vraag naar personeel. Het sterkst daalt de vraag naar personeel met de kwalificatie sociaal cultureel werk (niveau 4 en 5) en maatschappelijk werk en dienstverlening (niveau 4 en 5). Werknemers met deze kwalificaties werken relatief vaak in de WMD en jeugdzorg en in deze branches neemt de vraag naar personeel af.

De daling van de vraag naar personeel in de kinderopvang is ook zichtbaar in de uitbreidingsvraag voor de verschillende VOV-kwalificaties. Vooral in 2013-2015 neemt de vraag naar werknemers met een kwalificatie sociaal agogisch werk (SAW) af om in de jaren daarna weer licht toe te nemen.

Tabel 1.3 Uitbreidingsvraag naar werknemers met een VOV-kwalificatie (mutaties in de vraag ten opzichte van het voorgaande jaar), (x1.000)

Kwalificatie	Ulti- mo.						Gem. groe 2012- 2017	
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2017	2017
Verpleegkundige (niveau 5)	58,0	0,7	1,0	0,2	1,6	1,9	63,4	1,8%
Verpleegkundige (niveau 4)	159,5	1,1	1,3	-1,3	1,7	1,1	163,4	0,5%
Verzorgende (niveau 3)	204,6	-0,4	3,6	-15,0	3,2	-2,2	193,7	-1,1%
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	33,5	0,1	0,2	-3,3	0,3	0,3	31,1	-1,5%
Zorghulp (niveau 1)	51,3	0,6	2,0	-15,3	-1,9	0,6	37,3	-6,2%
Sociaal pedagogische hulpverlening (niveau 5)	82,2	-1,0	0,1	-2,0	0,1	-0,5	78,9	-0,8%
Sociaal cultureel werker (niveau 5)	9,2	-0,2	-0,1	-0,2	-0,1	-0,1	8,5	-1,5%
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	2,7	-0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	2,5	-1,8%
Maatschappelijk werk en dienstverlening (niveau 5)	30,1	-0,3	-0,2	-0,7	-0,4	-0,5	27,9	-1,5%
Sociaal maatschappelijke dienstverlening (niveau 4)	3,7	0,0	0,0	-0,3	0,0	0,1	3,5	-1,1%
Pedagogiek (niveau 5)	21,5	-0,3	0,0	-0,4	0,0	-0,2	20,7	-0,8%
Pedagogisch werker (niveau 4)	0,0	1,4	1,1	0,8	0,7	0,7	4,8	
Sociaal pedagogisch werk (niveau 4)	95,2	-5,7	-3,2	-5,8	-2,0	-2,7	75,8	-4,5%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	0,0	1,8	2,0	1,9	2,2	2,1	10,0	
SAW (niveau 4)	95,2	-2,5	-0,1	-3,0	0,9	0,1	90,6	-1,0%
Pedagogisch werker (niveau 3)	0,0	3,2	2,3	1,6	1,2	1,0	9,2	
Sociaal pedagogisch werk (niveau 3)	36,9	-6,2	-4,2	-4,2	-2,3	-2,0	18,0	-13,3%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	0,0	1,6	1,9	1,6	1,6	1,4	8,1	
SAW (niveau 3)	36,9	-1,3	0,0	-1,0	0,5	0,3	35,3	-0,9%
Totaal VOV	788,5	-3,8	7,7	-42,4	5,8	0,9	756,7	-0,8%

Bron: SSB, EBB en werknemersenquête AZW, berekening SEOR

1.3 Vervangingsvraag en wervingsbehoefte

Naast de uitbreidingsvraag ontstaat vraag naar personeel als gevolg van uitstroom van werknemers in de zorg en WJK. Dit wordt aangeduid als vervangingsvraag. In het prognosemodel worden meerdere bestemmingen van uitstroom meegenomen, te weten andere bedrijfstakken, uitkeringen, inactiviteit en pensioen. Tabel 1.4 geeft een overzicht van de totale uitstroom van werknemers met een VOV-kwalificatie.

In het prognosemodel worden in- en uitstroom van werknemers geraamd per branche en kwalificatie. Ook de stromen tussen de afzonderlijke branches binnen de zorg en WJK worden hierin meegenomen. Op het niveau van de gehele sector zorg en WJK vallen stromen tussen branches tegen elkaar weg. In dit kernrapport worden de prognoses op het niveau van de zorg en WJK beschreven. Stromen tussen branches hoeven daarin niet te worden meegenomen. Dit gebeurt wel in de specifieke in bijlagen I t/m XI, waarin de prognoses voor elke branche afzonderlijk worden gepresenteerd.

Tabel 1.4 Uitstroom werknemers met een VOV-kwalificatie (x1.000)

<i>Kwalificatie</i>	<i>Stand ultimo</i>					
	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>
Verpleegkundige (niveau 5)	58,0	2,7	2,7	3,3	2,8	2,9
Verpleegkundige (niveau 4)	159,5	6,6	6,6	7,5	6,6	6,7
Verzorgende (niveau 3)	204,6	9,2	8,8	12,2	8,9	9,2
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	33,5	4,1	4,0	4,9	4,0	4,1
Zorghulp (niveau 1)	51,3	5,6	5,6	9,1	5,3	6,0
Sociaal pedagogische hulpverlening (niveau 5)	82,2	5,5	5,4	5,7	5,4	5,5
Sociaal cultureel werker (niveau 5)	9,2	0,9	0,8	0,8	0,8	0,8
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	2,7	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
Maatschappelijk werk en dienstverlening (niveau 5)	30,1	2,6	2,6	2,8	2,6	2,6
Sociaal maatschappelijke dienstverlening (niveau 4)	3,7	0,4	0,4	0,5	0,4	0,3
Pedagogiek (niveau 5)	21,5	2,4	2,3	2,5	2,5	2,5
Pedagogisch werker (niveau 4)	0,0	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Sociaal pedagogisch werk (niveau 4)	95,2	7,3	6,7	7,0	6,2	6,2
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	0,0	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
SAW (niveau 4)	95,2	7,7	7,1	7,4	6,6	6,6
Pedagogisch werker (niveau 3)	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0
Sociaal pedagogisch werk (niveau 3)	36,9	4,6	3,9	3,9	3,3	3,2
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	0,0	0,3	0,3	0,3	0,3	0,1
SAW (niveau 3)	36,9	4,9	4,3	4,3	3,7	3,3
Totaal VOV	788,5	53,1	51,1	61,4	49,9	51,1

Bron: SSB, EBB en werknemersenquête AZW, berekening SEOR

De uitstroom naar andere bedrijfstaken, uitkeringen en inactiviteit hangt samen met verwachte ontwikkelingen in de vraag naar VOV-personeel. Dit is vooral zichtbaar in 2015, een jaar waarin de uitbreidingsvraag sterk afneemt. In dat jaar neemt de uitstroom naar bovengenoemde bestemmingen sterk toe.

Als gevolg van de vergrijzing van het personeelsbestand neemt de uitstroom naar pensioen de komende jaren toe (tabel 1.5). In de raming van de uitstroom is rekening gehouden met beleidsmaatregelen die de gemiddelde uittredeleeftijd doen toenemen. In de uitgangssituatie was de gemiddelde uittredeleeftijd 63,5 jaar. Deze neemt toe tot gemiddeld 64,3 jaar.

Tabel 1.5 Uitstroom naar pensioen van werknemers met een VOV-kwalificatie (x1.000)

<i>Kwalificatie</i>	<i>Stand ultimo</i>					
	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>
Verpleegkundige (niveau 5)	58,0	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4
Verpleegkundige (niveau 4)	159,5	1,8	2,0	2,1	2,3	2,5
Verzorgende (niveau 3)	204,6	2,0	2,2	2,3	2,5	2,6
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	33,5	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4
Zorghulp (niveau 1)	51,3	0,6	0,7	0,6	0,7	0,7
Sociaal pedagogische hulpverlening (niveau 5)	82,2	0,6	0,6	0,6	0,7	0,7
Sociaal cultureel werker (niveau 5)	9,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	2,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Maatschappelijk werk en dienstverlening (niveau 5)	30,1	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Sociaal maatschappelijke dienstverlening (niveau 4)	3,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Pedagogiek (niveau 5)	21,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Pedagogisch werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Sociaal pedagogisch werk (niveau 4)	95,2	0,5	0,5	0,5	0,6	0,6
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
SAW (niveau 4)	95,2	0,5	0,5	0,5	0,6	0,6
Pedagogisch werker (niveau 3)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Sociaal pedagogisch werk (niveau 3)	36,9	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
SAW (niveau 3)	36,9	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Totaal VOV	788,5	6,7	7,0	7,3	8,0	8,5

Bron: SSB, EBB en werknemersenquête AZW, berekening SEOR

De som van uitbreidingsvraag (tabel 1.4) en vervangingsvraag (tabel 1.5) geeft de wervingsbehoefte weer. Als de uitbreidingsvraag negatief is (en er dus minder personeel wordt gevraagd), dan is de wervingsbehoefte kleiner dan de vervangingsvraag. Niet al het personeel dat uitstroomt wordt dan vervangen.

De relatieve omvang van de stromen in het prognosemodel zijn bepaald op basis van historische gegevens. De periode waarvoor gegevens beschikbaar zijn wordt gekenmerkt door gestage groei van de werkgelegenheid in de zorg en WJK. Groei van de werkgelegenheid kan alleen ontstaan wanneer de instroom groter is dan de uitstroom. Ook de relatieve omvang van de stromen was in de periode waarvoor gegevens beschikbaar zijn stabiel. De aangekondigde overheidsmaatregelen betekenen een trendbreuk met het verleden en voor het eerst sinds lange tijd wordt een afname van de werkgelegenheid verwacht. Dit is ook van invloed op de stromen die waarschijnlijk sterk zullen gaan veranderen. Een dergelijke omslag van de dynamiek is niet goed te prognosticeren op basis van historische gegevens waardoor de uitstroom in de prognoses hoger uitpakt dan mag worden verwacht. Hierdoor valt ook de wervingsbehoefte (uitbreidingsvraag plus vervangingsvraag) te hoog uit.

De wervingsbehoefte (zie tabel 1.6) wordt sterk beïnvloed door de uitbreidingsvraag. In 2015, het jaar waarin veel maatregelen worden ingevoerd en de uitbreidingsvraag sterk daalt, daalt ook de wervingsbehoefte sterk. Voor een aantal kwalificaties neemt de uitbreidingsvraag in sommige jaren zo sterk af dat de wervingsbehoefte negatief wordt. Dit is het geval voor zorghulpen (niveau 1), waaronder ook thuishulp A in de thuiszorg en verzorgenden (niveau 3).

De sterk fluctuerende wervingsbehoefte laat ook het dilemma zien waar instellingen voor staan; er is slechts tijdelijk minder behoefte aan personeel. Een deel van het personeel dat eerst boventallig is, is in latere jaren weer nodig. Ontslag en werving van personeel is kostbaar. Nu al zijn er signalen dat instellingen anticiperen door geen vaste contracten meer aan te bieden en alleen nog nieuw personeel in dienst nemen op flexibele basis.

Tabel 1.6 Wervingsbehoefte werknemers met een VOV-kwalificatie (x1.000)

Kwalificatie	Ultimo					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Verpleegkundige (niveau 5)	58,0	3,7	4,0	3,8	4,8	5,3
Verpleegkundige (niveau 4)	159,5	9,5	9,9	8,3	10,6	10,3
Verzorgende (niveau 3)	204,6	10,8	14,6	-0,5	14,5	9,7
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	33,5	4,5	4,6	1,9	4,7	4,8
Zorghulp (niveau 1)	51,3	6,8	8,2	-5,6	4,1	7,3
Sociaal pedagogische hulpverlening (niveau 5)	82,2	5,1	6,0	4,4	6,2	5,7
Sociaal cultureel werker (niveau 5)	9,2	0,8	0,8	0,7	0,8	0,8
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	2,7	0,3	0,4	0,4	0,4	0,3
Maatschappelijk werk en dienstverlening (niveau 5)	30,1	2,5	2,7	2,3	2,5	2,5
Sociaal maatschappelijke dienstverlening (niveau 4)	3,7	0,5	0,4	0,2	0,4	0,5
Pedagogiek (niveau 5)	21,5	2,1	2,4	2,2	2,5	2,4
Pedagogisch werker (niveau 4)	0,0	1,6	1,3	1,0	0,9	0,9
Sociaal pedagogisch werk (niveau 4)	95,2	2,1	4,0	1,8	4,8	4,1
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	0,0	2,0	2,2	2,1	2,4	2,3
SAW (niveau 4)	95,2	5,6	7,6	4,9	8,1	7,3
Pedagogisch werker (niveau 3)	0,0	3,3	2,4	1,7	1,2	1,0
Sociaal pedagogisch werk (niveau 3)	36,9	-1,4	-0,1	0,0	1,3	1,4
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	0,0	1,9	2,2	1,9	1,9	1,5
SAW (niveau 3)	36,9	3,8	4,5	3,5	4,4	3,9
Totaal VOV	788,5	56,0	66,0	26,5	64,0	60,7

Bron: SSB, EBB en werknemersenquête AZW, berekening SEOR

1.4 Instroom van werknemers met een VOV-kwalificatie

Tegenover de uitstroom staat de instroom van VOV-personeel op de arbeidsmarkt zorg en WJK. Deze instroom bestaat uit de gediplomeerden in de VOV-opleidingen, overige bedrijfstakken, uitkeringen en inactiviteit.

1.4.1 Instroom vanuit het onderwijs

De instroom van werknemers vanuit het onderwijs wordt in het model geprognoseerd door eerst de instroom in de VOV-opleidingen te bepalen. Vervolgens wordt via het onderwijsrendement het aantal gediplomeerden geprognoseerd, en tot slot, wordt de instroom van gediplomeerden in de zorg en WJK geprognoseerd door het sectorrendement te bepalen.

Instroom in de VOV-opleidingen

In tabel 1.7 is de instroom in de VOV-opleidingen op MBO- en HBO-niveau weergegeven. De totale instroom van leerlingen en studenten in de VOV-opleidingen neemt de komende jaren licht af (-0,3%). Wel is sprake van verschillen tussen de diverse opleidingen. Van de zorgopleidingen groeit de instroom in de opleiding tot verpleegkundige, zowel op MBO- als HBO-niveau. De instroom in de opleidin-

gen tot verzorgende (niveau 3) en helpende zorg en welzijn (niveau 2) neemt af. Dit wordt verklaard door de (eenmalige) sterke groei van de instroom in deze opleidingen in 2012 als gevolg van de Agema-gelden. Uit meer gedetailleerde cijfers blijkt dat in 2012 vooral de instroom in de BBL sterk is toegenomen. Gegeven de in het Regeerakkoord aangekondigde maatregelen, wordt verwacht dat instellingen de komende jaren minder BBL-plaatsen beschikbaar stellen waardoor de hoge instroom in 2012 een eenmalig fenomeen is en er daarna dus een daling optreedt.

Voor de agogische opleidingen is het beeld gedifferentieerd. Waar de instroom in de opleidingen medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3 en 4) gestaag blijft groeien, neemt de instroom in de opleiding pedagogisch werker (niveau 3 en 4) af. Deze afname is het grootst voor de BBL-route van deze opleiding. Instellingen hebben directe invloed op het aantal BBL-plaatsen dat ze ter beschikking stellen. Omdat de vraag naar personeel in de WJK-branches afneemt, zal ook het aantal BBL-plaatsen afnemen. Dit betekent overigens niet dat het totaal (BOL plus BBL) aantal leerlingen afneemt. Het aantal leerlingen in de BOL en BBL zijn als het ware communicerende vaten; een afname van het aantal leerlingen in de BBL gaat gepaard met een toename in de BOL en vice versa.

Tabel 1.7 Instroom in de VOV-opleidingen op MBO- en HBO-niveau (x1.000)

<i>Kwalificatie</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>Gem groei 2008- 2012</i>	<i>Gem. groei 2012- 2017</i>
Verpleegkundige (niveau 5)	3,8	4,0	4,4	4,7	5,1	5,1	5,2	5,3	5,4	5,5	7,5%	1,7%
Verpleegkundige (niveau 4)	6,3	6,9	7,3	7,3	7,7	7,7	7,8	7,9	7,9	8,0	5,4%	0,6%
Verzorgende (niveau 3)	10,2	10,2	10,3	10,4	12,9	11,0	11,0	11,3	11,3	11,4	6,1%	-2,6%
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	11,2	11,5	11,5	10,8	11,6	11,0	11,0	11,0	10,9	10,8	0,9%	-1,5%
Zorghulp (niveau 1)	1,1	1,2	1,3	1,3	1,2	1,2	1,3	1,3	1,3	1,3	2,9%	1,0%
Sociaal pedagogische hulpverlening (niveau 5)	5,0	5,0	5,2	4,9	5,1	5,1	5,2	5,3	5,4	5,4	0,6%	1,1%
Sociaal cultureel werker (niveau 5)	1,0	1,2	1,2	0,9	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	-10,6%	1,1%
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	1,7	1,5	1,6	1,2	1,0	1,0	1,0	0,9	0,9	0,9	-12,4%	-2,3%
Maatschappelijk werk en dienstverlening (niveau 5)	4,6	5,4	5,5	5,3	5,1	5,1	5,2	5,2	5,4	5,4	2,9%	1,1%
Sociaal maatschappelijke dienstverlening (niveau 4)	1,0	1,2	1,3	1,4	1,4	1,4	1,4	1,5	1,5	1,5	9,2%	2,1%
Pedagogiek (niveau 5)	2,7	2,9	2,9	2,8	2,7	2,6	2,7	2,7	2,8	2,8	0,0%	1,1%
Pedagogisch werker (niveau 4)	3,6	4,7	5,0	4,3	3,1	3,0	3,0	2,9	2,9	2,8	-3,7%	-1,8%
Sociaal pedagogisch werk (niveau 4)	4,0	2,7	1,5	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	3,9	3,8	4,1	4,8	5,3	5,2	5,1	5,0	5,0	4,9	8,1%	-1,8%
SAW (niveau 4)	11,5	11,3	10,6	9,8	8,4	8,2	8,1	7,9	7,8	7,7	-7,4%	-1,8%
Pedagogisch werker (niveau 3)	5,1	6,6	7,7	7,7	6,2	6,3	6,4	6,4	6,5	6,6	5,1%	1,1%
Sociaal pedagogisch werk (niveau 3)	3,4	1,2	0,5	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	1,8	2,7	3,3	3,8	4,2	4,2	4,3	4,3	4,4	4,4	23,8%	1,1%
SAW (niveau 3)	10,3	10,5	11,5	11,6	10,4	10,5	10,6	10,8	10,9	11,0	0,2%	1,1%
Totaal VOV	70,4	72,8	74,6	72,4	73,4	70,7	71,0	71,7	72,2	72,4	1,1%	-0,3%

Bron: SSB, EBB en werknemersenquêtes AZW, berekening SEOR

Instroom vanuit het onderwijs op de arbeidsmarkt

Voor het prognosemodel is het onderwijsrendement bepaald. Het onderwijsrendement is het percentage instromers in een opleiding dat na verloop van tijd een diploma behaalt. Het onderwijsrendement wordt in het model constant verondersteld. De duur van de verschillende VOV-opleidingen varieert van één (zorghulp, niveau 1) tot vier jaar (de MBO-opleidingen op niveau 4 en de HBO-opleidingen). Hierdoor worden ontwikkelingen in de instroom met enige vertraging zichtbaar in het aantal gediplomeerden.

Niet alle gediplomeerden van de VOV-opleidingen gaan werken in de zorg en WJK. Een deel kiest voor een vervolgopleiding en gaat dus mogelijk op een later tijdstip in de zorg en WJK werken. Een ander deel gaat werken in een andere bedrijfstak of wordt inactief. Voor elke branche van de zorg en WJK is bepaald welk percentage van de gediplomeerden daar gaat werken. Het sectorrendement, het percentage van de gediplomeerden dat in de zorg en WJK gaat werken, is over het algemeen hoog, zeker als wordt bedacht dat gediplomeerden van de opleidingen op lagere niveaus, zoals zorghulp (niveau 1) en helpende zorg en welzijn (niveau 2) vaak kiest voor een vervolgopleiding.

In tabel 1.8 is de instroom van gediplomeerden op de arbeidsmarkt zorg en WJK weergegeven. De totale instroom van VOV-gediplomeerden neemt enigszins af met gemiddeld 0,3% per jaar. Dit wordt voor een belangrijk deel veroorzaakt door de afname van de instroom van gediplomeerden in de agogische opleidingen. De afname van gediplomeerden sociaal pedagogisch werk (niveau 3 en 4) is het gevolg van het geleidelijk verdwijnen van deze opleiding. Maar ook de instroom van gediplomeerden pedagogisch werker (niveau 3 en 4) neemt af. Dit is het gevolg van de afname van de instroom in deze opleidingen. De instroom van gediplomeerden medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3 en 4) neemt nog gestaag toe de komende jaren.

Met uitzondering van helpende zorg en welzijn neemt de instroom op de arbeidsmarkt van gediplomeerden voor alle zorgopleidingen toe, waarbij de instroom van verpleegkundigen (niveau 5) het sterkst groeit.

In de prognoses van de instroom vanuit het onderwijs, worden alleen de door OCW bekostigde opleidingen meegenomen. Dit geeft echter geen volledig beeld van de opleidingsinspanningen omdat instellingen in de zorg en WJK zelf ook personeel opleiden. Dit is vooral relevant voor de thuiszorg waar veel werknemers functiegerichte opleidingen volgen en afronden. In het prognosemodel wordt voor de thuiszorg uitgegaan van functies waardoor ook werknemers met een functieopleiding in het model worden meegenomen. Het is dan wel noodzakelijk om ook werknemers die een functieopleiding met succes hebben afgerond te laten instromen. Recente gegevens hierover ontbreken en in het model is gebruik gemaakt van schattingen van Prismant (2006).

Tabel 1.8 Instroom op de arbeidsmarkt van gediplomeerden van de VOV-opleidingen

						Gem. groei 2013- 2017
Kwalificatie	2013	2014	2015	2016	2017	2017
Verpleegkundige (niveau 5)	2,3	2,5	2,6	2,7	2,7	4,3%
Verpleegkundige (niveau 4)	3,5	3,7	3,7	3,8	3,9	2,2%
Verzorgende (niveau 3)	5,3	5,6	5,9	6,0	5,7	1,7%
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	4,6	4,5	4,6	4,5	4,4	-1,0%
Zorghulp (niveau 1)	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1	0,8%
Sociaal pedagogische hulpverlening (niveau 5)	2,1	2,1	2,1	2,1	2,2	0,6%
Sociaal cultureel werker (niveau 5)	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	-11,0%
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	-9,6%
Maatschappelijk werk en dienstverlening (niveau 5)	1,6	1,6	1,5	1,5	1,5	-1,0%
Sociaal maatschappelijke dienstverlening (niveau 4)	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	1,5%
Pedagogiek (niveau 5)	1,0	1,0	0,9	0,9	0,9	-1,4%
Pedagogisch werker (niveau 4)	1,8	1,6	1,4	1,2	1,2	-9,5%
Sociaal pedagogisch werk (niveau 4)	0,7	0,4	0,2	0,1	0,1	-39,6%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	2,0	2,2	2,2	2,3	2,3	3,6%
SAW (niveau 4)	4,5	4,2	3,8	3,6	3,6	-5,7%
Pedagogisch werker (niveau 3)	4,3	4,7	4,4	3,9	3,6	-4,2%
Sociaal pedagogisch werk (niveau 3)	0,5	0,3	0,2	0,2	0,2	-22,4%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	2,0	2,4	2,6	2,6	2,7	7,8%
SAW (niveau 3)	6,8	7,4	7,3	6,7	6,5	-1,2%
Totaal VOV	34,3	35,0	35,0	34,4	33,9	-0,3%

Bron: SSB, EBB en werknemersenquête AZW, berekening SEOR

1.4.2 Instroom vanuit overige bronnen

Naast de instroom vanuit het onderwijs, stromen werknemers met een VOV-kwalificatie in op de arbeidsmarkt vanuit overige bedrijfstakken, uitkeringen en inactiviteit. Deze geprognosticeerde instroom is weergegeven in tabel 1.9. Voor deze prognose zijn trendmatige ontwikkelingen uit het verleden (grotendeels) doorgetrokken naar de toekomst. In het verleden was de vraag naar arbeid groot en trok dit veel mensen uit andere bedrijfstakken, uitkeringen en inactiviteit. Hoewel de vraag naar personeel de komende periode lager zal zijn, komt dat – vanwege de gehanteerde methodiek – niet volledig tot uiting in de geprognosticeerde instroom vanuit overige bronnen.

Tabel 1.9 Instroom vanuit overige bronnen (x1.000)

<i>Kwalificatie</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>Gem. groei</i>
Verpleegkundige (niveau 5)	1,8	1,9	1,6	2,0	2,1	3,3%
Verpleegkundige (niveau 4)	4,3	4,6	4,0	5,0	5,0	3,8%
Verzorgende (niveau 3)	8,5	9,0	6,4	9,6	9,3	2,1%
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	0,9	1,0	0,4	1,0	1,0	2,3%
Zorghulp (niveau 1)	7,7	6,1	2,9	9,7	5,9	-6,5%
Sociaal pedagogische hulpverlening (niveau 5)	4,6	4,9	4,7	5,3	5,2	3,3%
Sociaal cultureel werker (niveau 5)	0,6	0,6	0,6	0,7	0,7	2,8%
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	3,5%
Maatschappelijk werk en dienstverlening (niveau 5)	1,6	1,7	1,7	1,8	1,8	2,8%
Sociaal maatschappelijke dienstverlening (niveau 4)	0,3	0,3	0,2	0,3	0,2	-1,9%
Pedagogiek (niveau 5)	2,0	2,1	2,0	2,1	2,0	0,0%
Pedagogisch werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Sociaal pedagogisch werk (niveau 4)	4,0	4,5	4,0	4,5	4,2	1,4%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
SAW (niveau 4)	4,0	4,5	4,0	4,5	4,2	1,4%
Pedagogisch werker (niveau 3)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Sociaal pedagogisch werk (niveau 3)	1,9	1,8	1,4	1,6	1,4	-6,5%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
SAW (niveau 3)	1,9	1,8	1,4	1,6	1,4	-6,5%
Totaal VOV	38,4	38,7	30,0	43,6	39,0	0,4%

Bron: SSB, EBB en werknemersenquête AZW, berekening SEOR

1.5 Confrontatie vraag en aanbod

In de voorgaande paragrafen zijn achtereenvolgens prognoses van uitbreidingsvraag, vervangingsvraag en instroom van werknemers met een VOV-kwalificatie besproken. Door deze grootheden samen te nemen kan worden bepaald of er tekorten dan wel overschotten aan personeel dreigen te ontstaan. Tabel 1.10 geeft een overzicht per kwalificatie.

Voor het totaal van VOV-personeel dreigt in de komende jaren een overschot te ontstaan dat oploopt tot bijna 90 duizend personen in 2017. Vooral in 2015, het jaar waarin veel beleidsmaatregelen uit het Regeerakkoord worden ingevoerd, neemt het dreigende overschot aan VOV-personeel sterk toe (van 24 naar 63 duizend).

Of er in de toekomst sprake is van overschotten of tekorten verschilt sterk tussen de verschillende VOV-kwalificaties. Het grootste overschot dreigt te ontstaan voor verzorgenden (niveau 3) en zorghulpen (niveau 1). Onder deze laatste groep vallen ook de huishoudelijke hulpen met een functieopleiding thuishulp A. Voor beide kwalificaties loopt het overschot op tot 22 duizend werknemers in 2017. Het dreigende overschot aan zorghulpen (niveau 1) is vooral het gevolg van de vermindering van het budget met 30 procent voor huishoudelijke hulp. Het dreigende overschot aan verzorgenden (niveau 3) is het gevolg van enerzijds een dalende uitbreidingsvraag en anderzijds een forse toename van het aanbod.

Ook voor personeel met een agogische kwalificatie dreigen overschotten te ontstaan. Het gaat hierbij vooral om personeel met een pedagogische kwalificatie op

niveau 3. Personeel met dit type kwalificatie is relatief vaak werkzaam in de kinderopvang, een branche waar de vraag naar personeel sterk afneemt. Het aanbod neemt echter nog steeds sterk toe, met grote dreigende overschotten als gevolg.

De enige kwalificatie waarvoor tekorten dreigen te ontstaan is verpleegkundige (niveau 4). Het tekort aan type personeel loopt op tot circa 7 duizend in 2017. Voor verpleegkundigen (niveau 5) ontstaat een klein overschot. Het dreigende tekort aan verpleegkundigen is het gevolg van de relatief gunstige ontwikkeling van de vraag naar personeel in de ziekenhuizen en GGZ. Daarnaast investeert het kabinet in wijkverpleegkundigen, waardoor de vraag naar dit type personeel in de thuiszorg toeneemt.

Tabel 1.10 Tekorten/overschotten aan werknemers met een VOV-kwalificatie uitgesplitst naar kwalificatie (x1.000) (een - betekent tekort, een + overschot)

<i>Kwalificatie</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>
Verpleegkundige (niveau 5)	0,0	0,4	0,7	1,1	1,1	0,5
Verpleegkundige (niveau 4)	0,0	-1,6	-3,3	-3,8	-5,5	-7,0
Verzorgende (niveau 3)	0,0	3,0	3,0	15,7	16,7	22,0
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	0,0	1,0	1,9	5,0	5,8	6,5
Zorghulp (niveau 1)	0,0	3,0	3,0	13,6	21,3	22,0
Sociaal pedagogische hulpverlening (niveau 5)	0,0	1,6	2,6	5,1	6,3	7,9
Sociaal cultureel werker (niveau 5)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,1
Maatschappelijk werk en dienstverlening (niveau 5)	0,0	0,7	1,3	2,1	3,0	3,9
Sociaal maatschappelijke dienstverlening (niveau 4)	0,0	-0,1	-0,1	0,0	0,0	0,0
Pedagogiek (niveau 5)	0,0	0,9	1,6	2,3	2,8	3,4
Pedagogisch werker (niveau 4)	0,0	0,2	0,4	0,8	1,1	1,4
Sociaal pedagogisch werk (niveau 4)	0,0	2,7	3,5	5,9	5,7	5,9
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	-0,1
SAW (niveau 4)	0,0	2,8	3,9	6,8	6,8	7,3
Pedagogisch werker (niveau 3)	0,0	1,1	3,4	6,2	8,8	11,5
Sociaal pedagogisch werk (niveau 3)	0,0	3,8	6,0	7,6	8,0	8,2
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	0,0	0,1	0,3	1,1	1,8	3,0
SAW (niveau 3)	0,0	4,9	9,7	14,8	18,7	22,7
Totaal VOV	0,0	16,7	24,4	62,8	76,9	89,0

Bron: SSB, EBB en werknemersenquête AZW, berekening SEOR

Tot dusver zijn ontwikkelingen in vraag en aanbod steeds op het niveau van kwalificaties (en dus voor de sector zorg en WJK als geheel) beschouwd. Dit geeft echter geen goed beeld van de ontwikkelingen voor de verschillende afzonderlijke branches binnen de zorg en WJK. In tabel 1.11 (zie pagina 27) worden de dreigende overschotten/tekorten per branche weergegeven. Met het oog op het ruimte beslag is dit alleen gedaan voor 2017. Gedetailleerde prognoses voor de verschillende branches zijn weergegeven in bijlagen I t/m XI.

Het dreigende tekort aan verpleegkundigen (niveau 4) blijkt vooral neer te slaan in de thuiszorg. In deze branche ontstaat ook een tekort aan verpleegkundige (niveau 5). Zoals al eerder opgemerkt is dit het gevolg van de investeringen in de wijkverpleegkundigen. Tegenover deze tekorten ontstaat juist een groot overschot aan zorghulpen (niveau 1), oplopend tot ruim 13 duizend in 2017. Als ge-

volg van de korting op het budget voor de huishoudelijke hulp, neemt de vraag naar dit type personeel sterk af terwijl het aanbod niet afneemt.

In de verpleging en verzorging dreigen overschotten te ontstaan aan verzorgenden (niveau 3), helpenden zorg en welzijn (niveau 2) en zorghulpen (niveau 1). Als gevolg van de extramuralisering van de zorg voor ouderen met een lichte zorgvraag neemt de verzorgingscomponent in de verpleging en verzorging af. Dit heeft ook gevolgen voor de kwalificaties die juist veel in de verzorging werken.

In de ziekenhuizen dreigen relatief beperkte overschotten aan VOV-personeel te ontstaan. Het overschot aan verpleegkundigen (niveau 5) compenseert hierbij het dreigende tekort aan verpleegkundigen (niveau 4).

Ook in de gehandicaptenzorg is de arbeidsmarkt redelijk in evenwicht en wordt een relatief klein overschot aan personeel verwacht. Voor agogisch gekwalificeerd personeel op niveau 3 ontstaat een overschot terwijl voor niveau 4 een tekort wordt verwacht.

In de GGZ loopt het dreigende overschot aan VOV-personeel op tot bijna 6 duizend werknemers in 2017. Het tekort aan verpleegkundigen (niveau 4) kan mogelijk voor een deel gecompenseerd worden door het overschot aan verpleegkundigen (niveau 5).

In absolute termen is het dreigende overschot het grootst in de kinderopvang, dit loopt op tot ruim 30 duizend werknemers in 2017. De vraag naar personeel in de kinderopvang neemt de komende jaren sterk af terwijl het aanbod sterk toe blijft nemen. Vooral voor pedagogisch personeel op niveau 3 dreigen grote overschotten te ontstaan.

In de jeugdzorg loopt het dreigende overschot aan VOV-personeel op tot ruim 7 duizend werknemers in 2017. Het overschot is het grootst voor sociaal pedagogen (niveau 5), een belangrijke beroepsgroep in de jeugdzorg. In de jeugdzorg neemt de vraag naar VOV-personeel af door de invoering van de nieuwe Jeugdwet in 2015 die gepaard gaat met een korting op het budget dat oploopt tot 15% in 2017.

In de branche welzijn en maatschappelijke dienstverlening dreigt er een overschot van 6 duizend werknemers in 2017. Het verwachte overschot is het grootste onder personeel met een kwalificatie op HBO-niveau (4 duizend werknemers). Daarnaast wordt er een overschot van 2 duizend werknemers met een kwalificatie op MBO-niveau verwacht.

De prognoses op het niveau van de branches laten zien dat er voor sommige kwalificaties in de ene branche tekorten en in andere branches juist overschotten dreigen te ontstaan. Voor een deel zullen deze overschotten en tekorten elkaar opheffen. De mogelijkheden hiervoor hangen af van de gevraagde en aangeboden competenties. Zo zijn bijvoorbeeld verpleegkundigen (niveau 5) zowel werkzaam in de ziekenhuizen als de thuiszorg maar omdat de gevraagde competenties wezenlijk verschillen is het niet waarschijnlijk dat het dreigende overschot in de ziekenhuizen het tekort in de thuiszorg zonder aanvullende opleiding kan opheffen.

Tabel 1.11 Tekorten/overschotten aan werknemers met een VOV-kwalificatie in 2017 (x1.000)

<i>Kwalificatie</i>	<i>VP5</i>	<i>VP4</i>	<i>VZ3</i>	<i>HP2</i>	<i>ZH1</i>	<i>SPH5</i>	<i>SCW5</i>	<i>SCW4</i>	<i>MWD5</i>	<i>SMD4</i>	<i>PD5</i>	<i>PW4</i>	<i>SPW4</i>	<i>MMZ4</i>	<i>PW3</i>	<i>SPW3</i>	<i>MMZ3</i>	<i>Totaal</i>
Academische ziekenhuizen	1,3	-0,5	0,3	0,1	0,0	0,3	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,6	0,0	1,1
Algemene en categorale ziekenhuizen	2,5	-2,0	4,0	1,1	0,1	0,8	0,0	0,0	0,2	0,0	-0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	6,7
GGZ	1,2	-0,4	1,0	0,1	0,1	0,7	0,0	0,0	1,0	0,6	0,8	0,0	0,1	0,0	0,0	0,3	0,3	5,7
Verpleging en verzorging	-0,3	1,6	11,2	5,2	6,6	0,4	0,1	0,0	0,0	0,2	0,2	0,0	0,6	0,1	0,0	0,2	0,1	26,4
GHZ	0,0	-1,5	0,6	0,0	0,5	1,8	0,0	0,0	0,8	-0,1	-0,4	0,0	-1,0	-0,2	0,2	1,5	2,3	4,4
Thuiszorg	-5,8	-5,2	0,8	0,2	13,6	-0,2	-0,1	0,0	-0,1	-0,4	-0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,6	-0,1	1,8
Overige zorg	0,8	0,2	1,8	0,2	0,5	-2,1	-0,3	-0,1	-1,0	-0,3	-0,2	0,0	-1,0	0,0	0,0	0,3	0,0	-1,3
WMD	0,5	-0,1	0,6	0,2	0,0	1,2	0,2	0,0	1,2	-0,1	1,0	0,0	0,2	0,0	0,4	0,4	0,1	6,0
Jeugdzorg	0,2	0,1	0,1	0,0	0,0	3,2	0,0	0,0	1,1	0,0	1,2	0,1	0,6	0,0	0,1	0,2	0,2	7,1
Kinderopvang	0,2	0,7	1,4	-0,4	0,6	1,9	0,1	-0,1	0,5	0,1	1,1	1,3	6,4	0,0	10,9	6,6	0,1	31,2
Totaal	0,5	-7,0	22,0	6,5	22,0	7,9	0,0	-0,1	3,9	0,0	3,4	1,4	5,9	-0,1	11,5	8,2	3,0	89,0

Bron: SSB, EBB en werknemersenquête AZW, berekening SEOR

1.6 Gevoeligheidsanalyses

Prognoses zijn per definitie omgeven met onzekerheid. De uitkomsten van de prognoses hangen in het model sterk af van de ramingen van de uitbreidingsvraag. Deze uitbreidingsvraag laat een sterke trendbreuk zien met het verleden. Om inzicht te krijgen in de effecten van een hogere dan wel lagere groei van de uitbreidingsvraag, zijn gevoeligheidsanalyses uitgevoerd. De uitkomsten zijn weergegeven in tabel 1.12 en 1.13.

In tabel 1.12 zijn de discrepanties tussen vraag en aanbod weergegeven voor het scenario waarin de uitbreidingsvraag elk jaar 1 procentpunt hoger is dan in het nul-scenario. Ook in dit scenario is het aanbod van VOV-personeel hoger dan de vraag en loopt het dreigende overschot op tot 57 duizend in 2017.

Tabel 1.12 Tekorten/overschotten aan werknemers met een VOV-kwalificatie uitgesplitst naar kwalificatie (x1.000) (een - betekent tekort, een + overschot), hoog scenario

Kwalificatie	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Verpleegkundige (niveau 5)	0,0	0,0	-0,2	-0,4	-1,0	-2,2
Verpleegkundige (niveau 4)	0,0	-2,9	-5,9	-7,9	-11,1	-14,1
Verzorgende (niveau 3)	0,0	1,5	-0,3	11,0	10,2	13,7
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	0,0	0,8	1,5	4,4	4,9	5,3
Zorghulp (niveau 1)	0,0	2,8	2,4	12,9	20,3	20,6
Sociaal pedagogische hulpverlening (niveau 5)	0,0	1,0	1,4	3,2	3,7	4,5
Sociaal cultureel werker (niveau 5)	0,0	-0,1	-0,2	-0,2	-0,3	-0,3
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	-0,1	-0,1	-0,1
Maatschappelijk werk en dienstverlening (niveau 5)	0,0	0,5	0,9	1,5	2,1	2,8
Sociaal maatschappelijke dienstverlening (niveau 4)	0,0	-0,1	-0,1	0,0	-0,1	-0,2
Pedagogiek (niveau 5)	0,0	0,8	1,3	1,9	2,2	2,6
Pedagogisch werker (niveau 4)	0,0	0,1	0,4	0,7	0,9	1,2
Sociaal pedagogisch werk (niveau 4)	0,0	2,1	2,2	4,1	3,3	2,9
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	0,0	0,0	-0,1	0,0	-0,3	-0,5
SAW (niveau 4)	0,0	2,2	2,6	4,7	3,9	3,6
Pedagogisch werker (niveau 3)	0,0	1,0	3,3	6,0	8,5	11,1
Sociaal pedagogisch werk (niveau 3)	0,0	3,6	5,6	7,1	7,5	7,6
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	0,0	0,0	0,3	0,9	1,6	2,6
SAW (niveau 3)	0,0	4,7	9,2	14,0	17,6	21,2
Totaal VOV	0,0	11,2	12,5	45,1	52,3	57,4

Bron: SSB, EBB en werknemersenquête AZW, berekening SEOR

In het lage scenario wordt verondersteld dat de uitbreidingsvraag elk jaar 1 procentpunt lager ligt dan in het nul-scenario. Het dreigende overschot aan VOV-personeel neemt in dit scenario toe tot bijna 120 duizend werknemers in 2017. Met uitzondering van verpleegkundigen (niveau 4) dreigt voor alle VOV-kwalificaties een overschot te ontstaan in dit scenario.

Tabel 1.13 Tekorten/overschotten aan werknemers met een VOV-kwalificatie uitgesplitst naar kwalificatie (x1.000) (een - betekent tekort, een + overschot), laag scenario

Kwalificatie	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Verpleegkundige (niveau 5)	0,0	0,9	1,7	2,6	3,1	3,2
Verpleegkundige (niveau 4)	0,0	-0,3	-0,6	0,2	-0,1	-0,2
Verzorgende (niveau 3)	0,0	4,6	6,2	20,4	23,0	29,8
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	0,0	1,2	2,4	5,6	6,7	7,6
Zorghulp (niveau 1)	0,0	3,2	3,7	14,4	22,3	23,4
Sociaal pedagogische hulpverlening (niveau 5)	0,0	2,1	3,8	6,9	8,8	11,1
Sociaal cultureel werker (niveau 5)	0,0	0,1	0,1	0,1	0,2	0,3
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Maatschappelijk werk en dienstverlening (niveau 5)	0,0	0,9	1,7	2,7	3,8	4,9
Sociaal maatschappelijke dienstverlening (niveau 4)	0,0	-0,1	-0,1	0,1	0,1	0,1
Pedagogiek (niveau 5)	0,0	1,0	1,8	2,7	3,4	4,1
Pedagogisch werker (niveau 4)	0,0	0,2	0,5	0,9	1,2	1,6
Sociaal pedagogisch werk (niveau 4)	0,0	3,3	4,7	7,7	8,0	8,8
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,3	0,3	0,4
SAW (niveau 4)	0,0	3,5	5,2	8,8	9,5	10,7
Pedagogisch werker (niveau 3)	0,0	1,1	3,5	6,4	9,2	12,0
Sociaal pedagogisch werk (niveau 3)	0,0	4,0	6,3	8,0	8,5	8,8
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	0,0	0,1	0,4	1,2	2,1	3,3
SAW (niveau 3)	0,0	5,1	10,2	15,6	19,8	24,1
Totaal VOV	0,0	22,2	36,1	80,1	100,5	119,1

Bron: SSB, EBB en werknemersenquête AZW, berekening SEOR

1.7 Beschouwing

Ontwikkeling financiële middelen

De beschikbare financiële middelen voor de zorg en WJK nemen over de periode 2012-2017 met gemiddeld 0,2 procent per jaar af. Er is wel sprake van een groot verschil tussen de zorg-branches en de WJK-branches. In de zorgbranches is per saldo sprake van bescheiden groei van de financiële middelen (gemiddeld 0,4 procent per jaar). In de WJK-branches nemen de middelen juist sterk af met gemiddeld 3,5 procent per jaar.

Cijfers over de (gemiddelde) groei van middelen over de periode 2012-2017 geven echter geen goed beeld van de dynamiek. Veel beleidsmaatregelen in de langdurige zorg worden in 2015 ingevoerd. Dit is zichtbaar in de daling van de beschikbare middelen in dat jaar en daarmee ook in de uitbreidingsvraag naar VOV-personeel. In de jaren na 2015 nemen de beschikbare middelen in de zorg-branches juist weer toe.

In de WJK-branches is de dynamiek deels anders. In de kinderopvang wordt juist in de eerste jaren van de prognosehorizon een afname van de beschikbare financiële middelen verwacht, gevolgd door een lichte groei vanaf 2015. Hoewel in mindere mate geldt voor de kinderopvang ook dat boventallig personeel later weer nodig kan zijn. In de jeugdzorg is de dynamiek anders en is de daling van de middelen en vanaf 2017 structureel. In de WMD wordt gedurende de prognoseperiode alleen maar een afname van de middelen verwacht.

Verschuiving financiële middelen zorgfuncties

Een tweede vorm van dynamiek betreft de verschuiving van de financiële middelen tussen de verschillende zorgfuncties in de langdurige zorg. Het kabinet streeft er naar om mensen langer thuis te laten wonen, indien nodig met professionele ondersteuning. Voor de verpleging en verzorging, gehandicaptenzorg en GGZ betekent dit een verschuiving van intra- naar extramurale zorg. Omdat de benodigde competenties en kwalificaties voor extramurale zorg anders zijn dan voor intramurale zorg heeft dit ook gevolgen voor de toekomstige samenstelling van de werkgelegenheid. Maar ook als de kwalificatiestructuur niet zou veranderen is het maar de vraag of een werknemer die intramuraal werkt straks bereid en in staat is om extramuraal te gaan werken.

Aanbod van personeel

Tot 2011 was sprake van een sterke groei van de werkgelegenheid in de zorg en WJK. De sector is al die jaren in staat gebleken om voldoende personeel naar zich toe te trekken. Opleidingen zorg en welzijn waren en zijn ook nu nog populair, maar de perspectieven op een baan in de zorg en WJK worden de komende jaren minder gunstig. Vooral voor de lagere kwalificatieniveaus neemt de vraag naar personeel af. Dit dreigt, in ieder geval tijdelijk, voor overschotten te zorgen. Deze overschotten kunnen beperkt worden indien instellingen besluiten om minder personeel uit andere bedrijfstakken aan te trekken. In de prognoses is het aanbod van dit personeel voor de komende jaren aanzienlijk naar beneden bijgesteld. Een verdere halvering van deze instroom uit de overige bronnen, betekent dat de dreigende overschotten zich niet voor zullen doen.

Overigens staat hier tegenover dat als gevolg van demografische trends van ontgroening en vergrijzing in de toekomst minder nieuw aanbod beschikbaar komt voor de arbeidsmarkt en meer personeel uitstroomt naar pensioen. Dit betekent dat ondanks de rem op de groei ook in de toekomst het aanbod van personeel een belangrijk thema blijft.

Dynamiek op instellingsniveau

Nu al zijn gemeenten verantwoordelijk voor het lokale welzijnsbeleid. Gemeenten zijn een belangrijke opdrachtgever voor welzijnsorganisaties. Als gevolg van de gedeeltelijke decentralisering van de langdurige zorg en de nieuwe Jeugdwet zal de rol van gemeenten de komende jaren nog groter worden. De budgetten die gemeenten voor de uitvoering van deze taken ontvangen zijn echter niet geoormerkt en gemeenten krijgen de vrijheid om de middelen binnen het sociale domein naar eigen inzicht in te zetten. Daarnaast speelt de vraag hoe gemeenten de uitvoering van de zorg gaan organiseren. Afhankelijk van de keuzes die gemeenten maken kan er grote dynamiek ontstaan op de regionale arbeidsmarkt.

Veranderende arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt zorg en WJK gaat veranderen. Van een sterke groei van de vraag naar personeel zoals dat in het verleden het geval was, is geen sprake meer. Daarnaast verandert ook de manier waarop de zorg wordt georganiseerd en ook dit is van invloed op de arbeidsmarkt. Door de overheveling van middelen naar het sociale domein van gemeenten gaan mogelijk nieuwe vormen van zorgverlening ontstaan waarbij zorgfuncties worden geïntegreerd. Mensen blijven langer thuis wonen met ondersteuning van hun omgeving en professionele zorgverleners. De verschui-

ving van intra- naar extramurale zorg betekent ook een verschuiving in de benodigde competenties.

In het nul-scenario wordt aangenomen dat de beschikbare middelen worden ingezet voor de zorgfuncties op de wijze waarop dat ook in het basisjaar 2012 gedaan is. Met andere woorden, er wordt in het nul-scenario geen rekening gehouden met de gevolgen van keuzes die gemeenten mogelijk gaan maken over de inzet van de middelen.

BIJLAGE I Toelichting op de branchebijlagen

In de hoofdtekst van het rapport worden de prognoses hoofdzakelijk besproken op het niveau van de sector zorg en WJK als geheel. Met het prognosemodel worden echter ook prognoses per branche binnen de zorg en WJK gemaakt. In bijlage II t/m XI worden de uitkomsten per branche beknopt weergegeven. Met het oog op het ruimtebeslag worden de resultaten voor alle VOV-kwalificaties samen gepresenteerd.

Met het prognosemodel worden ramingen gemaakt van de uitbreidingsvraag en in- en uitstroom op de arbeidsmarkt. De ontwikkeling van de uitbreidingsvraag hangt af van de ontwikkeling van de financiële middelen en factoren als ontwikkelingen in de arbeidsproductiviteit. De uitbreidingsvraag kan zowel positief als negatief zijn.

Het gaat hierbij om de volgende bronnen van instroom:

- Instroom van gediplomeerden uit het onderwijs
- Instroom vanuit andere branches binnen de zorg en WJK
- Instroom vanuit uitkeringen
- Instroom vanuit inactiviteit
- Instroom vanuit andere bedrijfstakken

Bij de uitstroom wordt onderscheid gemaakt naar de volgende bestemmingen:

- Uitstroom als gevolg van opscholing van werkenden
- Uitstroom naar andere branches binnen de zorg en WJK
- Uitstroom naar uitkeringen
- Uitstroom naar inactiviteit (inclusief pensioen)
- Uitstroom naar andere bedrijfstakken

Per definitie geldt dat:

$$Stand_{t+1} = Stand_t + Instroom_{t+1} - Uitstroom_{t+1}$$

Ofwel, de stand in het jaar $t+1$ is gelijk aan de stand in het jaar t plus het saldo van in- en uitstroom in jaar $t+1$.

Door confrontatie van uitbreidingsvraag met het saldo van in- en uitstroom kan het (dreigende) tekort of overschot worden berekend. Dit kan op twee manieren; per jaar afzonderlijk of cumulatief over de prognosejaren. Om aan de sluiten bij het de uitkomsten in de hoofdtekst (tabel 1.11), worden in de bijlagen de gecumuleerde stromen weergegeven.

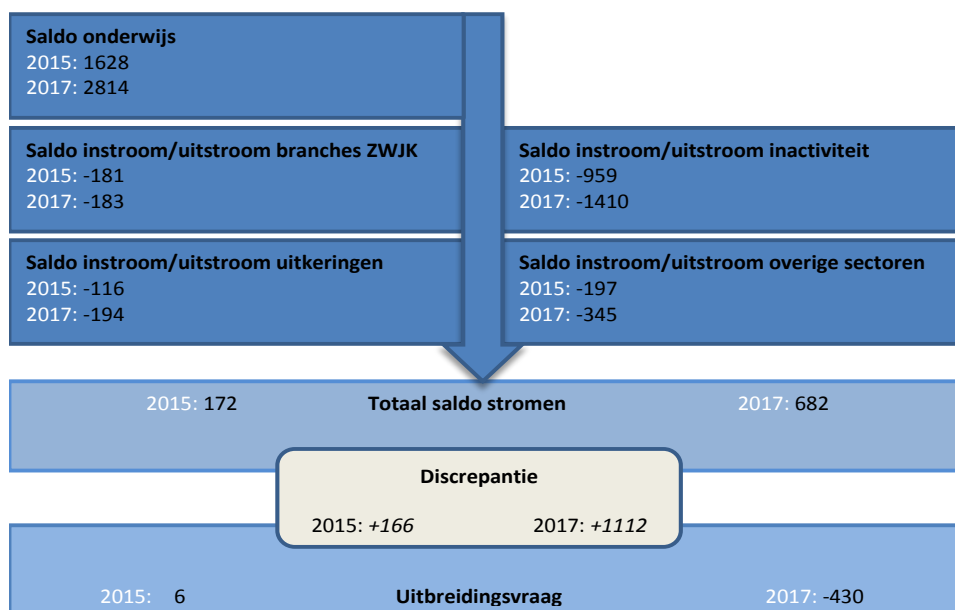
In de branchebijlagen wordt per branche en voor het totaal van werknemers met een VOV-kwalificatie de gecumuleerde saldi van in- en uitstroom weergegeven waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen de verschillende bronnen/bestemmingen. Zo wordt de instroom vanuit andere bedrijfstakken gesal-

deerd met de uitstroom naar andere bedrijfstakken etc. De instroom vanuit het onderwijs wordt gesaldeerd met uitstroom naar andere kwalificaties als gevolg van opscholing. Bij opscholing is weliswaar geen sprake van een fysieke stroom maar veranderen de standcijfers. Dreigende tekorten of overschotten worden berekend door totaal van saldi van in- en uitstroom te confronteren met de uitbreidingsvraag.

Om inzicht te krijgen in de prognoses per afzonderlijke VOV-kwalificatie per branche, is in de branchebijlagen een tabel opgenomen met totale vraag en totaal aanbod per prognosejaar. Door confrontatie van totale vraag en totaal aanbod worden dreigende overschotten of tekorten aan personeel met een VOV-kwalificatie berekend.

BIJLAGE II Academische ziekenhuizen

Figuur II.1 Stromenschema VOV-personeel, Academische ziekenhuizen



Met uitzondering van het onderwijs zijn de saldi tussen in- en uitstroom negatief. Voor de betreffende bronnen/bestemmingen betekent dit dat het aantal werknemers dat uitstroomt groter is dan het aantal dat instroomt. De netto-instroom vanuit het onderwijs is echter voldoende groot om dit te compenseren waardoor per saldo het aanbod van werknemers in de academische ziekenhuizen toeneemt. Omdat de uitbreidingsvraag vanaf 2015 afneemt dreigt een overschot te ontstaan dat oploopt tot ruim duizend werknemers met een VOV-kwalificatie in 2017.

Tabel II.1 Vraag, aanbod en discrepantie academische ziekenhuizen naar kwalificatie
2012-2017, basis vraagscenario (aantal werknemers x 1.000). Tekort (-)
)/overschot(+)

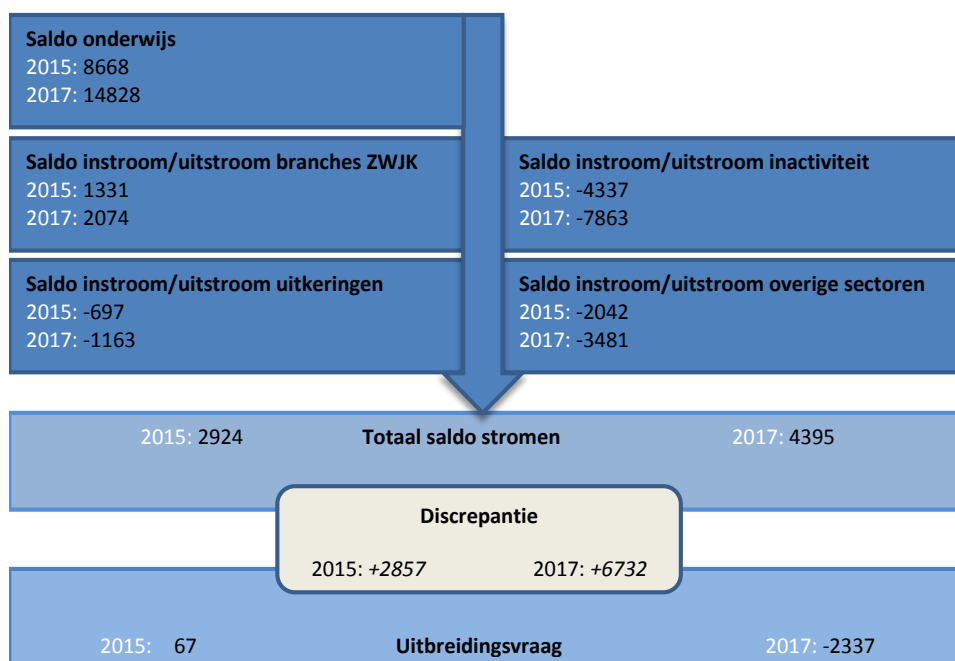
Kwalificatie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Gem. groei 2012- 2017
Vraag (x 1.000)							
Verpleegkundige (niveau 5)	6,1	6,2	6,2	6,1	6,1	6,0	-0,5%
Verpleegkundige (niveau 4)	10,2	10,3	10,3	10,2	10,1	10,0	-0,5%
Verzorgende (niveau 3)	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,8	-0,5%
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Zorghulp (niveau 1)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
SPH (niveau 5)	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0%
Cultureel maatschappelijke vorming (niveau 5)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Maatschappelijk werk & dienstverlening (niveau 5)	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,0%
Sociaal dienstverlener (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Pedagogiek (niveau 5)	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0%
Pedagogisch werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
SPW (niveau 4)	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Pedagogisch werker (niveau 3)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
SPW (niveau 3)	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,0%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Totaal	18,4	18,6	18,6	18,4	18,3	18,0	-0,5%
Aanbod (x 1.000)							
Verpleegkundige (niveau 5)	6,1	6,3	6,6	6,8	7,0	7,3	3,5%
Verpleegkundige (niveau 4)	10,2	10,0	9,9	9,7	9,6	9,5	-1,5%
Verzorgende (niveau 3)	0,9	0,9	1,0	1,0	1,1	1,2	6,0%
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	
Zorghulp (niveau 1)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
SPH (niveau 5)	0,1	0,2	0,2	0,3	0,3	0,4	31,2%
Cultureel maatschappelijke vorming (niveau 5)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Maatschappelijk werk & dienstverlening (niveau 5)	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5	4,1%
Sociaal dienstverlener (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Pedagogiek (niveau 5)	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	11,3%
Pedagogisch werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
SPW (niveau 4)	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	-0,8%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Pedagogisch werker (niveau 3)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
SPW (niveau 3)	0,6	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	-
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	59,9%
Totaal	18,4	18,2	18,4	18,6	18,9	19,1	0,7%

<i>Kwalificatie</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>Gem. groei 2012- 2017</i>
Discrepantie (x 1.000)							
Verpleegkundige (niveau 5)	0,0	0,2	0,4	0,7	1,0	1,3	
Verpleegkundige (niveau 4)	0,0	-0,3	-0,4	-0,5	-0,5	-0,5	
Verzorgende (niveau 3)	0,0	0,1	0,1	0,2	0,2	0,3	
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	
Zorghulp (niveau 1)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
SPH (niveau 5)	0,0	0,1	0,1	0,2	0,2	0,3	
Cultureel maatschappelijke vorming (niveau 5)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Maatschappelijk werk & dienstverlening (niveau 5)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	
Sociaal dienstverlener (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Pedagogiek (niveau 5)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Pedagogisch werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
SPW (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Pedagogisch werker (niveau 3)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
SPW (niveau 3)	0,0	-0,5	-0,6	-0,6	-0,6	-0,6	
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Totaal	0,0	-0,4	-0,2	0,2	0,6	1,1	

Bron: SSB, EBB en werknemersenquêtes AZW, berekening SEOR.

BIJLAGE III Algemene en categorale ziekenhuizen

Figuur III.1 Stromenschema VOV-personeel, algemene en categorale ziekenhuizen



Met uitzondering van het onderwijs en de overige branches zijn de saldi tussen in- en uitstroom negatief. Voor de betreffende bronnen/bestemmingen betekent dit dat het aantal werknemers dat uitstroomt groter is dan het aantal dat instroomt. De netto-instroom vanuit het onderwijs en overige branches is echter voldoende groot om dit te compenseren waardoor per saldo het aanbod van werknemers in de algemene en categorale ziekenhuizen toeneemt. Omdat de uitbreidingsvraag vanaf 2015 afneemt dreigt een overschot te ontstaan dat oploopt tot bijna 7 duizend werknemers met een VOV-kwalificatie in 2017.

Tabel III.1 Vraag, aanbod en discrepantie algemene en categorale ziekenhuizen naar kwalificatie 2012-2017, basis vraagscenario (aantal werknemers x 1.000). Tekort (-)/overschot(+)

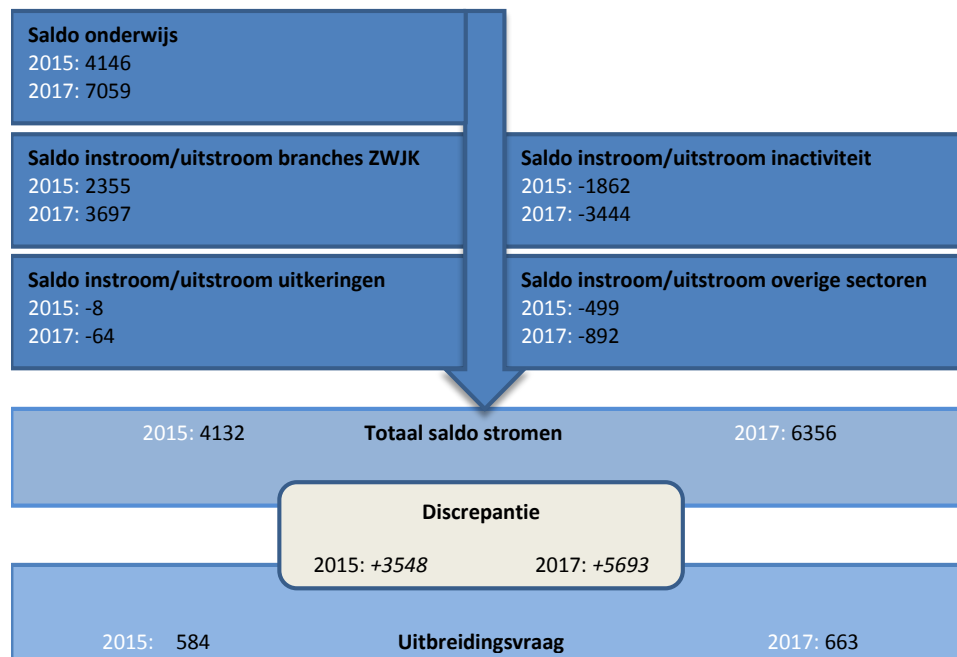
Kwalificatie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Gem. groei 2012-2017
Vraag (x 1.000)							
Verpleegkundige (niveau 5)	20,7	20,9	20,9	20,7	20,5	20,2	-0,5%
Verpleegkundige (niveau 4)	65,3	66,0	65,9	65,3	64,7	63,7	-0,5%
Verzorgende (niveau 3)	7,5	7,6	7,6	7,5	7,4	7,3	-0,5%
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,0%
Zorghulp (niveau 1)	0,8	0,8	0,9	0,8	0,8	0,8	0,0%
SPH (niveau 5)	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	0,0%
Cultureel maatschappelijke vorming (niveau 5)	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,0%
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0%
Maatschappelijk werk & dienstverlening (niveau 5)	1,0	1,1	1,1	1,1	1,1	1,0	0,0%
Sociaal dienstverlener (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Pedagogiek (niveau 5)	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	0,0%
Pedagogisch werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
SPW (niveau 4)	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9	-0,8%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	
Pedagogisch werker (niveau 3)	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,2	
SPW (niveau 3)	1,2	1,2	1,2	1,1	1,0	0,9	-5,7%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	
Totaal	102,4	103,4	103,4	102,5	101,5	100,1	-0,5%
Aanbod (x 1.000)							
Verpleegkundige (niveau 5)	20,7	21,1	21,5	21,9	22,3	22,7	1,9%
Verpleegkundige (niveau 4)	65,3	64,6	63,9	63,2	62,5	61,7	-1,1%
Verzorgende (niveau 3)	7,5	8,4	9,2	10,0	10,7	11,3	8,6%
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	0,8	1,0	1,2	1,4	1,7	1,8	19,3%
Zorghulp (niveau 1)	0,8	0,9	0,9	0,9	1,0	1,0	3,0%
SPH (niveau 5)	1,8	2,0	2,2	2,3	2,5	2,6	7,8%
Cultureel maatschappelijke vorming (niveau 5)	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	-0,4%
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	4,1%
Maatschappelijk werk & dienstverlening (niveau 5)	1,0	1,1	1,1	1,2	1,2	1,2	3,0%
Sociaal dienstverlener (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Pedagogiek (niveau 5)	0,9	0,9	0,9	0,8	0,8	0,8	-2,9%
Pedagogisch werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
SPW (niveau 4)	1,9	2,0	2,0	2,0	2,0	1,9	0,2%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	
Pedagogisch werker (niveau 3)	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,2	
SPW (niveau 3)	1,2	1,2	1,1	1,0	1,0	0,9	-6,2%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	
Totaal	102,4	103,5	104,5	105,3	106,2	106,8	0,8%

<i>Kwalificatie</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>Gem. groei 2012-2017</i>
Discrepantie (x 1.000)							
Verpleegkundige (niveau 5)	0,0	0,2	0,6	1,2	1,8	2,5	
Verpleegkundige (niveau 4)	0,0	-1,3	-2,0	-2,1	-2,2	-2,0	
Verzorgende (niveau 3)	0,0	0,8	1,6	2,5	3,3	4,0	
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	0,0	0,2	0,4	0,7	0,9	1,1	
Zorghulp (niveau 1)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	
SPH (niveau 5)	0,0	0,2	0,4	0,5	0,7	0,8	
Cultureel maatschappelijke vorming (niveau 5)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Maatschappelijk werk & dienstverlening (niveau 5)	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,2	
Sociaal dienstverlener (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Pedagogiek (niveau 5)	0,0	0,0	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	
Pedagogisch werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
SPW (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Pedagogisch werker (niveau 3)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
SPW (niveau 3)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Totaal	0,0	0,1	1,1	2,9	4,6	6,7	

Bron: SSB, EBB en werknemersenquête AZW, berekening SEOR.

BIJLAGE IV GGZ

Figuur IV.1 Stromenschema werknemers met een VOV-kwalificatie, GGZ



Met uitzondering van het onderwijs en de overige branches zijn de saldi tussen in- en uitstroom negatief. Voor de betreffende bronnen/bestemmingen betekent dit dat het aantal werknemers met een VOV-kwalificatie, dat uitstroomt groter is dan het aantal dat instroomt. De netto-instroom vanuit het onderwijs en overige branches is echter voldoende groot om dit te compenseren waardoor per saldo het aanbod van werknemers in de GGZ toeneemt. Omdat de uitbreidingsvraag slechts in geringe mate toeneemt, dreigt een overschot te ontstaan dat oploopt tot bijna 6 duizend werknemers met een VOV-kwalificatie in 2017.

Tabel IV.1 Vraag, aanbod en discrepantie GGZ naar kwalificatie 2012-2017, basis vraag-scenario (aantal werknemers x 1.000). Tekort (-)/overschot(+)

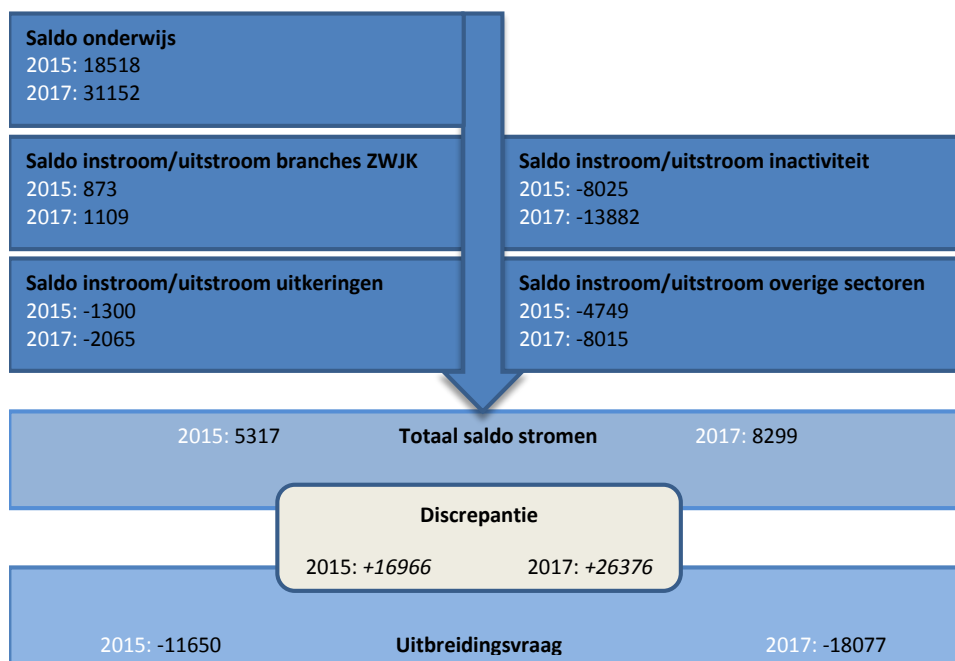
Kwalificatie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Gem. groei 2012-2017
Vraag (x 1.000)							
Verpleegkundige (niveau 5)	6,9	7,0	7,1	7,0	7,0	7,0	0,4%
Verpleegkundige (niveau 4)	13,9	14,1	14,2	14,0	14,0	14,0	0,2%
Verzorgende (niveau 3)	3,1	3,2	3,2	3,1	3,1	3,1	-0,2%
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	-0,3%
Zorghulp (niveau 1)	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	-0,3%
SPH (niveau 5)	10,6	10,8	10,9	10,8	10,8	10,8	0,3%
Cultureel maatschappelijke vorming (niveau 5)	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,1%
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,6%
Maatschappelijk werk & dienstverlening (niveau 5)	4,3	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4	0,5%
Sociaal dienstverlener (niveau 4)	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	-0,3%
Pedagogiek (niveau 5)	1,6	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7	1,1%
Pedagogisch werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
SPW (niveau 4)	4,5	4,4	4,4	4,2	4,1	4,0	-2,3%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	0,0	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5	
Pedagogisch werker (niveau 3)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
SPW (niveau 3)	0,7	0,6	0,6	0,5	0,4	0,3	-13,6%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	0,0	0,1	0,2	0,2	0,3	0,4	
Totaal	47,2	48,1	48,4	47,7	47,9	47,8	0,3%
Aanbod (x 1.000)							
Verpleegkundige (niveau 5)	6,9	7,2	7,5	7,7	8,0	8,3	3,6%
Verpleegkundige (niveau 4)	13,9	13,8	13,8	13,8	13,7	13,6	-0,3%
Verzorgende (niveau 3)	3,1	3,3	3,6	3,7	3,9	4,1	5,7%
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	8,1%
Zorghulp (niveau 1)	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	5,2%
SPH (niveau 5)	10,6	10,9	11,1	11,2	11,4	11,5	1,6%
Cultureel maatschappelijke vorming (niveau 5)	0,7	0,7	0,8	0,8	0,8	0,7	0,5%
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	-4,8%
Maatschappelijk werk & dienstverlening (niveau 5)	4,3	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	4,8%
Sociaal dienstverlener (niveau 4)	0,4	0,5	0,7	0,8	0,8	0,9	20,3%
Pedagogiek (niveau 5)	1,6	1,8	2,0	2,2	2,3	2,5	9,0%
Pedagogisch werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
SPW (niveau 4)	4,5	4,4	4,4	4,3	4,2	4,0	-2,0%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	0,0	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5	
Pedagogisch werker (niveau 3)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
SPW (niveau 3)	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,6	-3,1%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	0,0	0,1	0,2	0,3	0,5	0,6	
Totaal	47,2	48,8	50,2	51,3	52,5	53,5	2,6%

<i>Kwalificatie</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>Gem. groei 2012- 2017</i>
Discrepantie (x 1.000)							
Verpleegkundige (niveau 5)	0,0	0,1	0,3	0,7	0,9	1,2	
Verpleegkundige (niveau 4)	0,0	-0,3	-0,4	-0,3	-0,3	-0,4	
Verzorgende (niveau 3)	0,0	0,2	0,4	0,6	0,8	1,0	
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	
Zorghulp (niveau 1)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	
SPH (niveau 5)	0,0	0,0	0,2	0,4	0,6	0,7	
Cultureel maatschappelijke vorming (niveau 5)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Maatschappelijk werk & dienstverlening (niveau 5)	0,0	0,2	0,4	0,7	0,9	1,0	
Sociaal dienstverlener (niveau 4)	0,0	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6	
Pedagogiek (niveau 5)	0,0	0,2	0,3	0,5	0,7	0,8	
Pedagogisch werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
SPW (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Pedagogisch werker (niveau 3)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
SPW (niveau 3)	0,0	0,1	0,2	0,2	0,2	0,3	
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	0,0	0,0	0,0	0,1	0,2	0,3	
Totaal	0,0	0,7	1,8	3,5	4,6	5,7	

Bron: SSB, EBB en werknemersenquêtes AZW, berekening SEOR.

BIJLAGE V Verpleging en verzorging

Figuur V.1 Stromenschema werknemers met een VOV-kwalificatie, verpleging en verzorging



Met uitzondering van het onderwijs en de overige branches zijn de saldi tussen in- en uitstroom negatief. Voor de betreffende bronnen/bestemmingen betekent dit dat het aantal werknemers met een VOV-kwalificatie, dat uitstroomt groter is dan het aantal dat instroomt. De netto-instroom vanuit het onderwijs en overige branches is echter voldoende groot om dit te compenseren waardoor per saldo het aanbod van werknemers in de verpleging en verzorging toeneemt. De uitbreidingsvraag neemt in de prognoseperiode sterk af waardoor een groot overschot dreigt te ontstaan aan personeel met een VOV-kwalificatie, oplopend tot ruim 18 duizend werknemers in 2017.

Tabel V.1 Vraag, aanbod en discrepantie verpleging en verzorging, naar kwalificatie, 2012-2017, basis vraagscenario (aantal werknemers x 1.000). Tekort (-)/overschot(+)

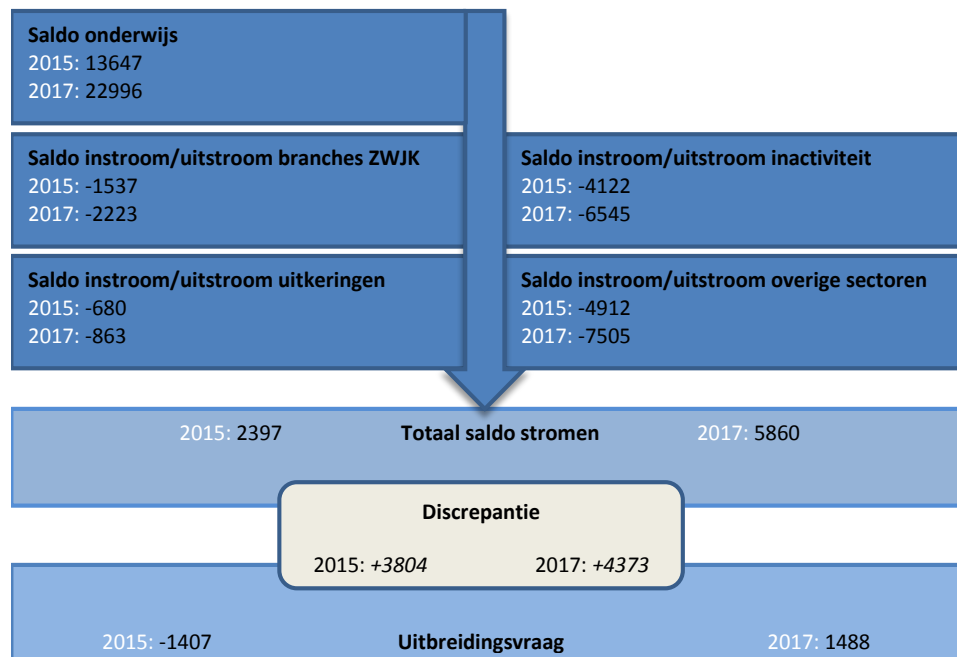
Kwalificatie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Gem. groei 2012-2017
Vraag (x 1.000)							
Verpleegkundige (niveau 5)	6,9	6,7	6,7	6,8	6,9	6,7	-0,4%
Verpleegkundige (niveau 4)	20,8	20,3	20,3	20,1	20,1	19,6	-1,2%
Verzorgende (niveau 3)	111,5	108,8	108,0	104,7	103,6	100,8	-2,0%
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	18,4	18,1	17,5	15,8	15,1	14,7	-4,4%
Zorghulp (niveau 1)	3,4	3,3	3,3	3,1	3,0	2,9	-3,0%
SPH (niveau 5)	4,3	4,2	4,2	4,1	4,1	4,0	-1,2%
Cultureel maatschappelijke vorming (niveau 5)	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	-6,8%
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Maatschappelijk werk & dienstverlening (niveau 5)	0,9	0,9	0,9	1,0	1,0	1,0	1,2%
Sociaal dienstverlener (niveau 4)	0,7	0,7	0,6	0,5	0,5	0,4	-8,9%
Pedagogiek (niveau 5)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Pedagogisch werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,2	
SPW (niveau 4)	9,4	8,9	8,5	7,9	7,5	7,0	-5,6%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	0,0	0,2	0,5	0,7	0,9	1,1	
Pedagogisch werker (niveau 3)	0,0	0,1	0,1	0,2	0,3	0,3	
SPW (niveau 3)	3,3	3,0	2,7	2,3	2,0	1,7	-12,4%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	0,0	0,2	0,3	0,5	0,7	0,9	
Totaal	179,7	175,5	174,0	168,1	166,1	161,7	-2,1%
Aanbod (x 1.000)							
Verpleegkundige (niveau 5)	6,9	6,7	6,6	6,5	6,4	6,4	-1,4%
Verpleegkundige (niveau 4)	20,8	20,9	21,0	21,0	21,1	21,2	0,4%
Verzorgende (niveau 3)	111,5	111,5	111,8	111,7	112,1	112,0	0,1%
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	18,4	18,8	19,1	19,4	19,7	19,8	1,5%
Zorghulp (niveau 1)	3,4	5,1	6,6	7,7	8,7	9,5	22,8%
SPH (niveau 5)	4,3	4,3	4,3	4,4	4,4	4,4	0,7%
Cultureel maatschappelijke vorming (niveau 5)	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,7%
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Maatschappelijk werk & dienstverlening (niveau 5)	0,9	0,9	1,0	1,0	1,0	1,0	1,5%
Sociaal dienstverlener (niveau 4)	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	-0,9%
Pedagogiek (niveau 5)	0,0	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	
Pedagogisch werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,1	0,1	0,2	0,2	
SPW (niveau 4)	9,4	9,0	8,7	8,3	8,0	7,6	-4,0%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	0,0	0,2	0,5	0,7	1,0	1,2	
Pedagogisch werker (niveau 3)	0,0	0,1	0,1	0,2	0,3	0,3	
SPW (niveau 3)	3,3	2,9	2,7	2,4	2,1	1,9	-10,3%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	0,0	0,2	0,3	0,6	0,8	1,0	
Totaal	179,7	181,7	184,0	185,0	187,0	188,0	0,9%

<i>Kwalificatie</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>Gem. groei 2012- 2017</i>
Discrepantie (x 1.000)							
Verpleegkundige (niveau 5)	0,0	-0,2	0,0	2,3	3,0	3,5	
Verpleegkundige (niveau 4)	0,0	0,0	-0,2	-0,4	-0,5	-0,3	
Verzorgende (niveau 3)	0,0	0,6	0,7	0,9	1,0	1,6	
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	0,0	2,6	3,7	7,0	8,5	11,2	
Zorghulp (niveau 1)	0,0	0,7	1,7	3,6	4,6	5,2	
SPH (niveau 5)	0,0	1,8	3,3	4,6	5,7	6,6	
Cultureel maatschappelijke vorming (niveau 5)	0,0	0,1	0,2	0,2	0,3	0,4	
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	
Maatschappelijk werk & dienstverlening (niveau 5)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Sociaal dienstverlener (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Pedagogiek (niveau 5)	0,0	0,0	0,0	0,2	0,2	0,2	
Pedagogisch werker (niveau 4)	0,0	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	
SPW (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	0,0	0,1	0,2	0,4	0,5	0,6	
Pedagogisch werker (niveau 3)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	
SPW (niveau 3)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,2	
Totaal	0,0	6,2	10,0	17,0	21,0	26,4	

Bron: SSB, EBB en werknemersenquête AZW, berekening SEOR.

BIJLAGE VI Gehandicaptenzorg

Figuur VI.1 Stromenschema werknemers met een VOV-kwalificatie, gehandicaptenzorg



Met uitzondering van het onderwijs zijn de saldi tussen in- en uitstroom negatief. Voor de betreffende bronnen/bestemmingen betekent dit dat het aantal werknemers met een VOV-kwalificatie, dat uitstroomt groter is dan het aantal dat instroomt. De netto-instroom vanuit het onderwijs is echter voldoende groot om dit te compenseren waardoor per saldo het aanbod van werknemers in de gehandicaptenzorg toeneemt. De uitbreidingsvraag neemt in de prognoseperiode eerst af om vervolgens weer toe te nemen. Omdat het aanbod sterker toeneemt, dreigt een overschot te ontstaan aan personeel met een VOV-kwalificatie, oplopend tot bijna 1500 werknemers in 2017.

Tabel VI.1 Vraag, aanbod en discrepantie gehandicaptenzorg, naar kwalificatie, 2012-2017, basis vraagscenario (aantal werknemers x 1.000). Tekort (-)/overschot(+)

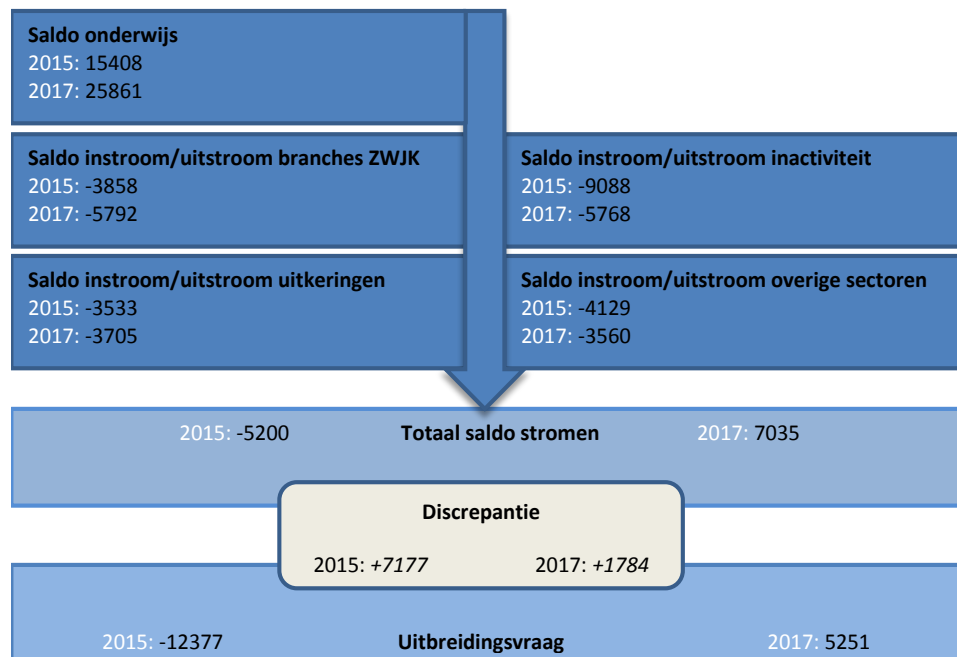
Kwalificatie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Gem. groei 2012-2017
Vraag (x 1.000)							
Verpleegkundige (niveau 5)	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	0,3%
Verpleegkundige (niveau 4)	23,7	23,9	24,3	23,6	24,1	24,0	0,3%
Verzorgende (niveau 3)	12,4	12,5	12,7	12,3	12,6	12,6	0,3%
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	0,3%
Zorghulp (niveau 1)	1,7	1,7	1,8	1,7	1,7	1,7	0,1%
SPH (niveau 5)	24,0	24,2	24,7	23,7	24,3	24,3	0,2%
Cultureel maatschappelijke vorming (niveau 5)	1,4	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	0,4%
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,5%
Maatschappelijk werk & dienstverlening (niveau 5)	2,0	2,0	2,1	2,0	2,1	2,0	0,3%
Sociaal dienstverlener (niveau 4)	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,0%
Pedagogiek (niveau 5)	6,2	6,2	6,3	6,2	6,3	6,3	0,4%
Pedagogisch werker (niveau 4)	0,0	0,1	0,3	0,3	0,4	0,5	
SPW (niveau 4)	37,3	36,2	35,4	32,2	31,5	30,1	-4,2%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	0,0	1,2	2,6	3,9	5,5	7,0	
Pedagogisch werker (niveau 3)	0,0	0,1	0,2	0,3	0,4	0,4	
SPW (niveau 3)	10,3	9,1	7,7	5,9	5,0	4,0	-17,3%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	0,0	1,3	2,7	3,9	5,1	6,0	
Totaal	123,8	125,0	127,1	122,4	125,3	125,3	0,2%
Aanbod (x 1.000)							
Verpleegkundige (niveau 5)	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	0,7%
Verpleegkundige (niveau 4)	23,7	23,5	23,3	22,9	22,8	22,6	-1,0%
Verzorgende (niveau 3)	12,4	12,6	12,8	12,8	13,1	13,2	1,2%
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	0,1%
Zorghulp (niveau 1)	1,7	1,9	2,0	2,0	2,2	2,2	5,1%
SPH (niveau 5)	24,0	24,5	25,0	25,2	25,7	26,1	1,7%
Cultureel maatschappelijke vorming (niveau 5)	1,4	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	0,4%
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	-1,5%
Maatschappelijk werk & dienstverlening (niveau 5)	2,0	2,2	2,4	2,6	2,7	2,9	7,3%
Sociaal dienstverlener (niveau 4)	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	-5,3%
Pedagogiek (niveau 5)	6,2	6,1	6,0	5,9	5,9	5,9	-1,0%
Pedagogisch werker (niveau 4)	0,0	0,1	0,3	0,3	0,4	0,5	
SPW (niveau 4)	37,3	35,8	34,2	32,2	30,7	29,1	-4,8%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	0,0	1,2	2,6	3,9	5,4	6,8	
Pedagogisch werker (niveau 3)	0,0	0,1	0,2	0,4	0,5	0,6	
SPW (niveau 3)	10,3	9,2	8,2	7,1	6,3	5,5	-11,9%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	0,0	1,3	2,9	4,7	6,4	8,3	
Totaal	123,8	124,7	126,1	126,2	128,3	129,6	0,9%

<i>Kwalificatie</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>Gem. groei 2012- 2017</i>
Discrepantie (x 1.000)							
Verpleegkundige (niveau 5)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Verpleegkundige (niveau 4)	0,0	-0,5	-1,0	-0,7	-1,3	-1,5	
Verzorgende (niveau 3)	0,0	0,1	0,1	0,5	0,5	0,6	
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	0,0	0,0	-0,1	0,0	0,0	0,0	
Zorghulp (niveau 1)	0,0	0,2	0,2	0,3	0,5	0,5	
SPH (niveau 5)	0,0	0,2	0,3	1,5	1,4	1,8	
Cultureel maatschappelijke vorming (niveau 5)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Maatschappelijk werk & dienstverlening (niveau 5)	0,0	0,2	0,4	0,6	0,7	0,8	
Sociaal dienstverlener (niveau 4)	0,0	0,0	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	
Pedagogiek (niveau 5)	0,0	-0,2	-0,3	-0,4	-0,5	-0,4	
Pedagogisch werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
SPW (niveau 4)	0,0	-0,5	-1,2	0,0	-0,8	-1,0	
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	0,0	0,0	-0,1	0,0	-0,1	-0,2	
Pedagogisch werker (niveau 3)	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,2	
SPW (niveau 3)	0,0	0,2	0,5	1,2	1,3	1,5	
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	0,0	0,0	0,2	0,8	1,4	2,3	
Totaal	0,0	-0,3	-1,0	3,8	2,9	4,4	

Bron: SSB, EBB en werknemersenquête AZW, berekening SEOR.

BIJLAGE VII Thuiszorg

Figuur VII.1 Stromenschema werknemers met een VOV-kwalificatie, thuiszorg



Met uitzondering van het onderwijs zijn de saldi tussen in- en uitstroom negatief. Voor de betreffende bronnen/bestemmingen betekent dit dat het aantal werknemers met een VOV-kwalificatie, dat uitstroomt groter is dan het aantal dat instroomt. De netto-instroom vanuit het onderwijs is echter voldoende groot om dit te compenseren waardoor per saldo het aanbod van werknemers in de thuiszorg toeneemt. De uitbreidingsvraag neemt vooral in 2015 sterk af en neemt na 2015 weer wat toe. Omdat het aanbod sterker toeneemt, dreigt een overschot te ontstaan aan personeel met een VOV-kwalificatie, oplopend tot ruim 1700 werknemers in 2017.

Tabel VII.1Vraag, aanbod en discrepantie thuiszorg, naar kwalificatie 2012-2017, basis
vraagscenario (aantal werknemers x 1.000).Tekort (-)/overschot(+)

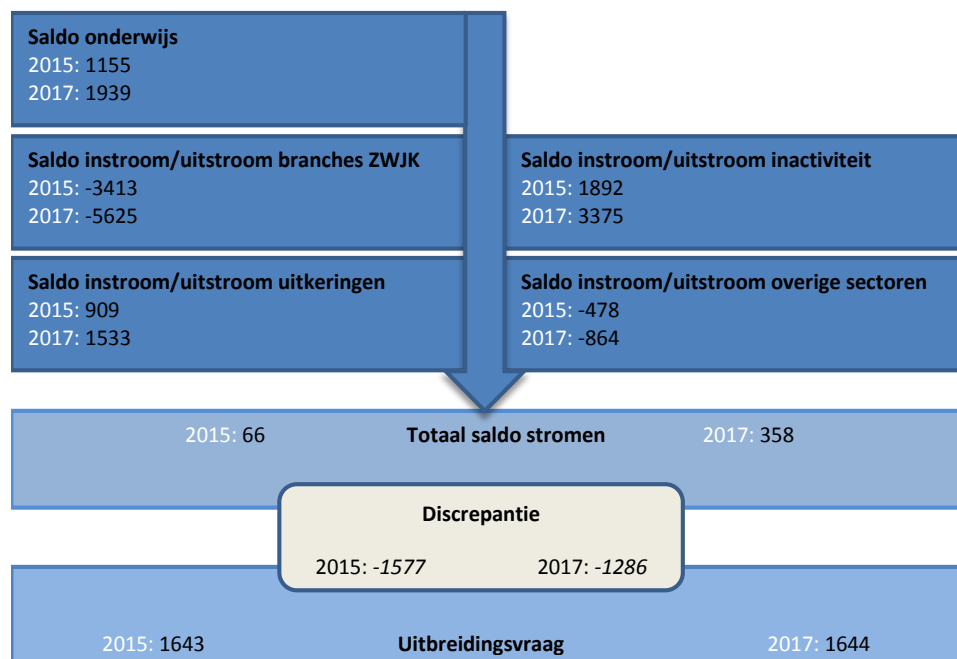
Kwalificatie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Gem. groei 2012- 2017
Vraag (x 1.000)							
Verpleegkundige (niveau 5)	8,8	9,2	10,1	10,6	12,3	14,8	10,9%
Verpleegkundige (niveau 4)	10,5	11,0	12,0	12,6	14,6	17,6	10,9%
Verzorgende (niveau 3)	52,9	55,4	59,7	48,7	53,0	53,8	0,3%
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	10,2	10,7	11,6	10,0	11,0	11,8	2,8%
Zorghulp (niveau 1)	43,8	44,5	46,5	31,5	29,6	30,4	-7,1%
SPH (niveau 5)	1,8	1,9	2,1	2,0	2,2	2,5	6,2%
Cultureel maatschappelijke vorming (niveau 5)	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	6,2%
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Maatschappelijk werk & dienstverlening (niveau 5)	1,1	1,1	1,2	1,1	1,3	1,5	6,2%
Sociaal dienstverlener (niveau 4)	0,6	0,7	0,7	0,7	0,8	0,9	6,2%
Pedagogiek (niveau 5)	0,5	0,5	0,5	0,5	0,6	0,7	6,2%
Pedagogisch werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	
SPW (niveau 4)	2,7	2,7	2,8	2,5	2,7	2,9	1,9%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	0,0	0,1	0,2	0,3	0,4	0,6	
Pedagogisch werker (niveau 3)	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,2	
SPW (niveau 3)	2,3	2,4	2,5	2,2	2,4	2,6	1,9%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	0,0	0,0	0,1	0,2	0,3	0,4	
Totaal	135,5	140,4	150,3	123,1	131,5	140,8	0,8%
Aanbod (x 1.000)							
Verpleegkundige (niveau 5)	8,8	8,8	9,0	8,4	8,7	9,0	0,4%
Verpleegkundige (niveau 4)	10,5	11,1	11,7	11,2	11,9	12,5	3,5%
Verzorgende (niveau 3)	52,9	53,5	54,8	51,1	53,0	54,6	0,6%
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	10,2	10,8	11,5	10,7	11,4	11,9	3,1%
Zorghulp (niveau 1)	43,8	45,1	45,4	39,5	43,5	43,9	0,0%
SPH (niveau 5)	1,8	2,0	2,1	2,0	2,1	2,3	4,2%
Cultureel maatschappelijke vorming (niveau 5)	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	-5,3%
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Maatschappelijk werk & dienstverlening (niveau 5)	1,1	1,2	1,3	1,2	1,3	1,4	5,0%
Sociaal dienstverlener (niveau 4)	0,6	0,6	0,6	0,5	0,4	0,4	-7,2%
Pedagogiek (niveau 5)	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	-3,0%
Pedagogisch werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	
SPW (niveau 4)	2,7	2,8	3,0	2,7	2,9	2,9	2,0%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	0,0	0,1	0,2	0,3	0,4	0,6	
Pedagogisch werker (niveau 3)	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	
SPW (niveau 3)	2,3	2,3	2,4	1,9	2,0	2,0	-3,4%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	0,0	0,0	0,1	0,2	0,2	0,3	
Totaal	135,5	139,1	142,7	130,3	138,6	142,5	1,0%

<i>Kwalificatie</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>Gem. groei 2012- 2017</i>
Discrepantie (x 1.000)							
Verpleegkundige (niveau 5)	0,0	-0,4	-1,1	-2,1	-3,5	-5,8	
Verpleegkundige (niveau 4)	0,0	0,1	-0,2	-1,4	-2,7	-5,2	
Verzorgende (niveau 3)	0,0	-1,8	-4,9	2,3	0,0	0,8	
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	0,0	0,1	-0,1	0,7	0,4	0,2	
Zorghulp (niveau 1)	0,0	0,6	-1,1	8,0	13,9	13,6	
SPH (niveau 5)	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,1	-0,2	
Cultureel maatschappelijke vorming (niveau 5)	0,0	0,0	0,0	-0,1	-0,1	-0,1	
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Maatschappelijk werk & dienstverlening (niveau 5)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,1	
Sociaal dienstverlener (niveau 4)	0,0	-0,1	-0,2	-0,2	-0,3	-0,4	
Pedagogiek (niveau 5)	0,0	0,0	-0,1	-0,1	-0,2	-0,2	
Pedagogisch werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
SPW (niveau 4)	0,0	0,2	0,2	0,3	0,2	0,0	
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Pedagogisch werker (niveau 3)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
SPW (niveau 3)	0,0	0,0	-0,1	-0,3	-0,4	-0,6	
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,1	
Totaal	0,0	-1,3	-7,5	7,2	7,1	1,8	

Bron: SSB, EBB en werknemersenquête AZW, berekening SEOR.

BIJLAGE VIII Overige zorg

Figuur VIII.1 Stromenschema werknemers met een VOV-kwalificatie, overige zorg



Met uitzondering van de overige branches ZWJK en overige sectoren zijn de saldi tussen in- en uitstroom positief. Voor de betreffende bronnen/bestemmingen betekent dit dat het aantal werknemers met een VOV-kwalificatie, dat uitstroomt kleiner is dan het aantal dat instroomt. Per saldo is de instroom groter dan de uitstroom waardoor het aanbod van werknemers in de overige zorg licht toeneemt. De uitbreidingsvraag neemt echter sterker toe waardoor een tekort aan werknemers met een VOV-kwalificatie dreigt te ontstaan dat oploopt tot ruim 1600 in 2017.

Tabel VIII.1 Vraag, aanbod en discrepantie Overige Zorg, naar kwalificatie, 2012-2017, basis vraagscenario (aantal werknemers x 1.000). Tekort (-)/overschot(+)

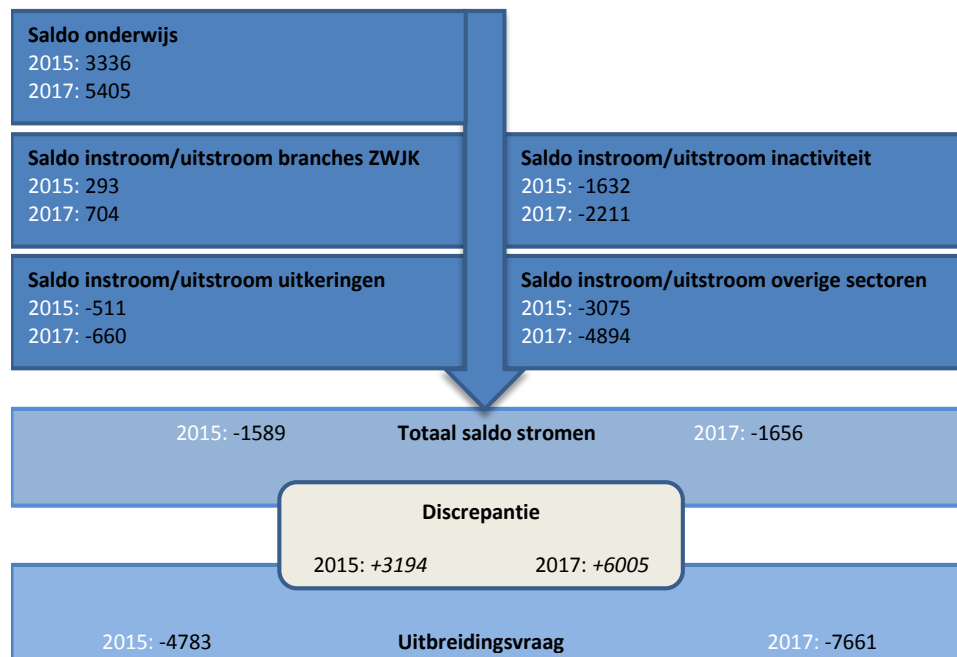
Kwalificatie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Gem. groei 2012-2017
Vraag (x 1.000)							
Verpleegkundige (niveau 5)	4,9	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	0,6%
Verpleegkundige (niveau 4)	9,7	9,9	10,0	10,0	10,0	10,0	0,6%
Verzorgende (niveau 3)	8,1	8,3	8,4	8,4	8,4	8,4	0,6%
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,6%
Zorghulp (niveau 1)	0,6	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,6%
SPH (niveau 5)	11,8	12,1	12,2	12,2	12,2	12,2	0,6%
Cultureel maatschappelijke vorming (niveau 5)	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9	0,6%
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6%
Maatschappelijk werk & dienstverlening (niveau 5)	4,2	4,3	4,4	4,4	4,4	4,4	0,6%
Sociaal dienstverlener (niveau 4)	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,6%
Pedagogiek (niveau 5)	3,7	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	0,6%
Pedagogisch werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
SPW (niveau 4)	5,6	5,7	5,7	5,6	5,6	5,5	-0,1%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,2	
Pedagogisch werker (niveau 3)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
SPW (niveau 3)	2,8	2,9	2,9	2,9	2,9	2,9	0,3%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Totaal	55,3	56,6	56,8	56,9	57,0	57,0	0,6%
Aanbod (x 1.000)							
Verpleegkundige (niveau 5)	4,9	5,1	5,3	5,5	5,7	5,8	3,6%
Verpleegkundige (niveau 4)	9,7	9,8	9,9	9,9	10,0	10,1	0,9%
Verzorgende (niveau 3)	8,1	8,7	9,1	9,5	9,9	10,2	4,6%
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	0,8	0,9	0,9	0,9	1,0	1,0	4,2%
Zorghulp (niveau 1)	0,6	0,8	0,9	1,0	1,2	1,2	13,5%
SPH (niveau 5)	11,8	11,3	10,9	10,5	10,2	10,0	-3,2%
Cultureel maatschappelijke vorming (niveau 5)	1,9	1,8	1,7	1,7	1,6	1,6	-3,0%
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	-1,8%
Maatschappelijk werk & dienstverlening (niveau 5)	4,2	4,0	3,7	3,6	3,4	3,4	-4,5%
Sociaal dienstverlener (niveau 4)	0,5	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3	13,0%
Pedagogiek (niveau 5)	3,7	3,7	3,6	3,6	3,6	3,5	-0,7%
Pedagogisch werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
SPW (niveau 4)	5,6	5,3	5,1	4,9	4,7	4,5	-4,1%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	
Pedagogisch werker (niveau 3)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
SPW (niveau 3)	2,8	3,1	3,2	3,2	3,2	3,2	2,3%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Totaal	55,3	55,6	55,5	55,4	55,6	55,7	0,1%

<i>Kwalificatie</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>Gem. groei 2012- 2017</i>
Discrepantie (x 1.000)							
Verpleegkundige (niveau 5)	0,0	0,1	0,3	0,5	0,6	0,8	
Verpleegkundige (niveau 4)	0,0	-0,1	-0,1	0,0	0,1	0,2	
Verzorgende (niveau 3)	0,0	0,4	0,8	1,1	1,5	1,8	
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,2	
Zorghulp (niveau 1)	0,0	0,2	0,3	0,3	0,5	0,5	
SPH (niveau 5)	0,0	-0,8	-1,3	-1,7	-1,9	-2,1	
Cultureel maatschappelijke vorming (niveau 5)	0,0	-0,1	-0,2	-0,2	-0,3	-0,3	
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	-0,1	-0,1	-0,1	
Maatschappelijk werk & dienstverlening (niveau 5)	0,0	-0,4	-0,6	-0,8	-0,9	-1,0	
Sociaal dienstverlener (niveau 4)	0,0	-0,1	-0,1	-0,2	-0,2	-0,3	
Pedagogiek (niveau 5)	0,0	-0,1	-0,1	-0,2	-0,2	-0,2	
Pedagogisch werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
SPW (niveau 4)	0,0	-0,3	-0,6	-0,7	-0,9	-1,0	
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Pedagogisch werker (niveau 3)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
SPW (niveau 3)	0,0	0,2	0,3	0,4	0,4	0,3	
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Totaal	0,0	-0,9	-1,3	-1,6	-1,4	-1,3	

Bron: SSB, EBB en werknemersenquête AZW, berekening SEOR.

BIJLAGE IX WMD

Figuur IX.1 Stromenschema werknemers met een VOV-kwalificatie, WMD



Met uitzondering van het onderwijs en de overige branches ZWJK zijn de saldi tussen in- en uitstroom negatief. Voor de betreffende bronnen/bestemmingen betekent dit dat het aantal werknemers met een VOV-kwalificatie, dat uitstroomt groter is dan het aantal dat instroomt. De netto-instroom vanuit het onderwijs en overige branches is onvoldoende groot om dit te compenseren waardoor per saldo het aanbod van werknemers in de WMD afneemt. De uitbreidingsvraag neemt in de prognoseperiode nog sterker af waardoor een overschot aan personeel met een VOV-kwalificatie dreigt te ontstaan dat oploopt tot 6 duizend werknemers in 2017.

Tabel IX.1 Vraag, aanbod en discrepantie WMD, naar kwalificatie, 2012-2017, basis vraag-scenario (aantal werknemers x 1.000). Tekort (-)/overschot(+)

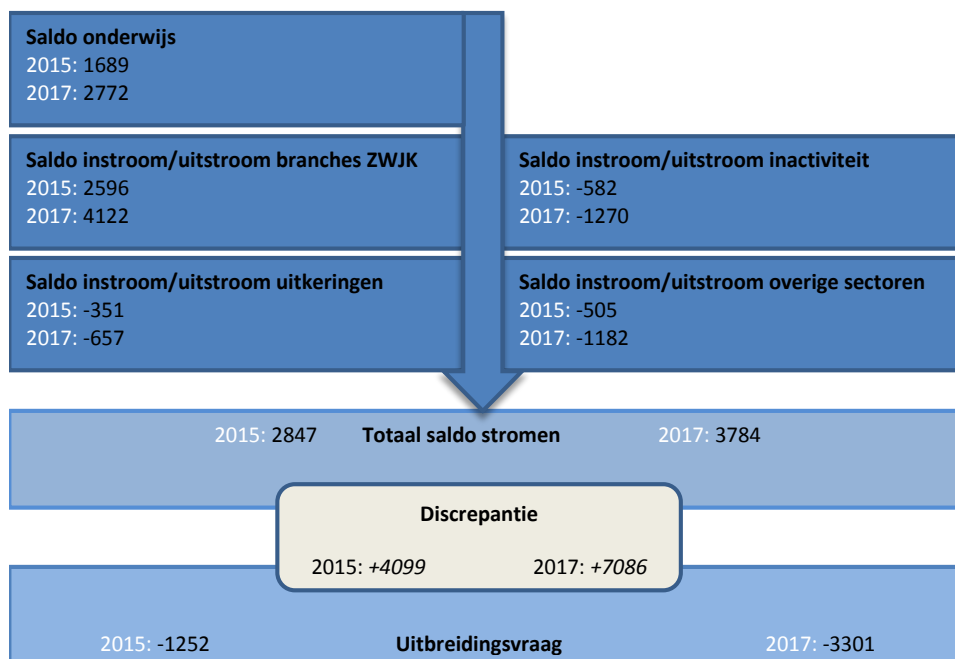
Kwalificatie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Gem. groei 2012- 2017
Vraag (x 1.000)							
Verpleegkundige (niveau 5)	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4	-4,0%
Verpleegkundige (niveau 4)	3,1	3,0	2,8	2,7	2,6	2,5	-4,0%
Verzorgende (niveau 3)	2,3	2,3	2,2	2,1	2,0	1,9	-4,0%
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	-4,0%
Zorghulp (niveau 1)	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	-4,0%
SPH (niveau 5)	10,5	10,1	9,7	9,3	8,9	8,6	-4,0%
Cultureel maatschappelijke vorming (niveau 5)	1,7	1,6	1,6	1,5	1,4	1,4	-4,0%
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	0,6	0,6	0,6	0,5	0,5	0,5	-4,0%
Maatschappelijk werk & dienstverlening (niveau 5)	10,7	10,3	9,9	9,5	9,1	8,8	-4,0%
Sociaal dienstverlener (niveau 4)	0,8	0,8	0,7	0,7	0,7	0,6	-4,0%
Pedagogiek (niveau 5)	2,2	2,1	2,0	1,9	1,9	1,8	-4,0%
Pedagogisch werker (niveau 4)	0,0	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	
SPW (niveau 4)	7,4	7,0	6,5	6,1	5,7	5,4	-6,1%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	0,0	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5	
Pedagogisch werker (niveau 3)	0,0	0,1	0,3	0,3	0,4	0,4	
SPW (niveau 3)	1,1	0,8	0,7	0,5	0,4	0,4	18,9%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	
Totaal	41,5	39,8	38,2	36,7	35,2	33,8	-4,0%
Aanbod (x 1.000)							
Verpleegkundige (niveau 5)	0,5	0,6	0,7	0,8	0,8	0,9	11,2%
Verpleegkundige (niveau 4)	3,1	2,9	2,7	2,6	2,5	2,4	-4,6%
Verzorgende (niveau 3)	2,3	2,4	2,4	2,4	2,5	2,5	1,4%
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5	8,9%
Zorghulp (niveau 1)	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,9%
SPH (niveau 5)	10,5	10,2	10,0	9,9	9,8	9,7	-1,5%
Cultureel maatschappelijke vorming (niveau 5)	1,7	1,7	1,7	1,6	1,6	1,6	-1,5%
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5	0,5	-3,2%
Maatschappelijk werk & dienstverlening (niveau 5)	10,7	10,5	10,3	10,1	10,0	10,0	-1,4%
Sociaal dienstverlener (niveau 4)	0,8	0,7	0,6	0,6	0,5	0,5	-8,9%
Pedagogiek (niveau 5)	2,2	2,4	2,5	2,6	2,7	2,8	5,1%
Pedagogisch werker (niveau 4)	0,0	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	
SPW (niveau 4)	7,4	6,9	6,5	6,2	5,9	5,6	-5,4%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	0,0	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5	
Pedagogisch werker (niveau 3)	0,0	0,2	0,3	0,5	0,6	0,8	
SPW (niveau 3)	1,1	1,0	0,9	0,8	0,8	0,8	-5,7%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	0,0	0,0	0,1	0,1	0,2	0,3	
Totaal	41,5	40,7	40,2	39,9	39,8	39,8	-0,8%

<i>Kwalificatie</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>Gem. groei 2012- 2017</i>
Discrepantie (x 1.000)							
Verpleegkundige (niveau 5)	0,0	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5	
Verpleegkundige (niveau 4)	0,0	-0,1	-0,2	-0,2	-0,1	-0,1	
Verzorgende (niveau 3)	0,0	0,1	0,2	0,4	0,5	0,6	
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	0,0	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	
Zorghulp (niveau 1)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	
SPH (niveau 5)	0,0	0,1	0,3	0,6	0,9	1,2	
Cultureel maatschappelijke vorming (niveau 5)	0,0	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Maatschappelijk werk & dienstverlening (niveau 5)	0,0	0,2	0,4	0,6	0,9	1,2	
Sociaal dienstverlener (niveau 4)	0,0	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	
Pedagogiek (niveau 5)	0,0	0,3	0,5	0,7	0,9	1,0	
Pedagogisch werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
SPW (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,2	
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Pedagogisch werker (niveau 3)	0,0	0,0	0,1	0,2	0,3	0,4	
SPW (niveau 3)	0,0	0,1	0,2	0,3	0,4	0,4	
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	
Totaal	0,0	0,9	2,0	3,2	4,6	6,0	

Bron: SSB, EBB en werknemersenquête AZW, berekening SEOR.

BIJLAGE X Jeugdzorg

Figuur X.1 Stromenschema werknemers met een VOV-kwalificatie, jeugdzorg



Met uitzondering van het onderwijs en de overige branches ZWJK zijn de saldi tussen in- en uitstroom negatief. Voor de betreffende bronnen/bestemmingen betekent dit dat het aantal werknemers met een VOV-kwalificatie, dat uitstroomt groter is dan het aantal dat instroomt. De netto-instroom vanuit het onderwijs en overige branches is voldoende groot om dit te compenseren waardoor per saldo het aanbod van werknemers in de jeugdzorg toeneemt. De uitbreidingsvraag neemt in de prognoseperiode af waardoor een overschot aan personeel met een VOV-kwalificatie dreigt te ontstaan dat oploopt tot 7 duizend werknemers in 2017.

Tabel X.1 Vraag, aanbod en discrepantie Jeugdzorg, naar kwalificatie, 2012-2017, basis
vraagscenario (aantal werknemers x 1.000). Tekort (-)/overschot(+)

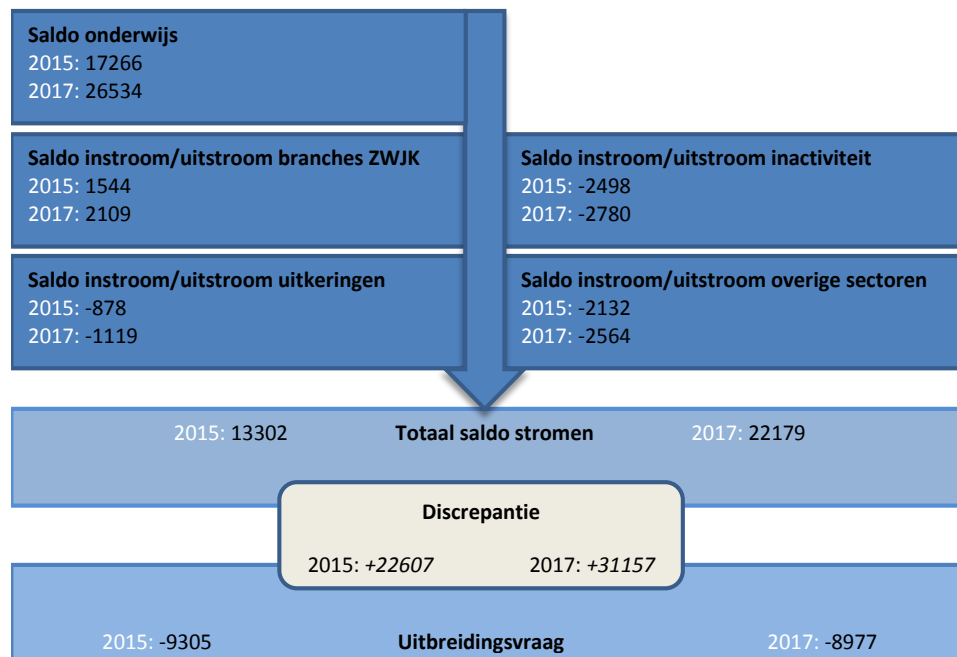
Kwalificatie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Gem. groei 2012- 2017
Vraag (x 1.000)							
Verpleegkundige (niveau 5)	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	-3,7%
Verpleegkundige (niveau 4)	0,9	0,9	0,9	0,8	0,8	0,8	-3,7%
Verzorgende (niveau 3)	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7	0,6	-3,7%
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Zorghulp (niveau 1)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
SPH (niveau 5)	6,6	6,4	6,4	6,1	5,8	5,4	-3,7%
Cultureel maatschappelijke vorming (niveau 5)	1,4	1,4	1,4	1,3	1,3	1,2	-3,7%
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Maatschappelijk werk & dienstverlening (niveau 5)	5,1	5,0	5,0	4,8	4,5	4,2	-3,7%
Sociaal dienstverlener (niveau 4)	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	-3,7%
Pedagogiek (niveau 5)	2,8	2,8	2,8	2,6	2,5	2,3	-3,7%
Pedagogisch werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	
SPW (niveau 4)	1,1	1,0	1,0	0,9	0,8	0,8	-6,9%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Pedagogisch werker (niveau 3)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
SPW (niveau 3)	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-19,5%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Totaal	19,1	18,6	18,6	17,9	16,8	15,8	-3,7%
Aanbod (x 1.000)							
Verpleegkundige (niveau 5)	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	7,9%
Verpleegkundige (niveau 4)	0,9	0,9	0,9	0,9	0,8	0,8	-2,1%
Verzorgende (niveau 3)	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,2%
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Zorghulp (niveau 1)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
SPH (niveau 5)	6,6	7,1	7,6	8,0	8,3	8,6	5,6%
Cultureel maatschappelijke vorming (niveau 5)	1,4	1,4	1,3	1,3	1,2	1,2	-4,0%
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Maatschappelijk werk & dienstverlening (niveau 5)	5,1	5,2	5,2	5,3	5,3	5,3	0,8%
Sociaal dienstverlener (niveau 4)	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-5,8%
Pedagogiek (niveau 5)	2,8	3,1	3,3	3,5	3,5	3,6	4,8%
Pedagogisch werker (niveau 4)	0,0	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	
SPW (niveau 4)	1,1	1,2	1,3	1,4	1,4	1,4	4,6%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	
Pedagogisch werker (niveau 3)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	
SPW (niveau 3)	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	23,0%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	0,0	0,0	0,1	0,1	0,2	0,2	
Totaal	19,1	20,2	21,3	22,0	22,4	22,9	3,7%

<i>Kwalificatie</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>Gem. groei 2012- 2017</i>
Discrepantie (x 1.000)							
Verpleegkundige (niveau 5)	0,0	0,0	0,1	0,1	0,2	0,2	
Verpleegkundige (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	
Verzorgende (niveau 3)	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Zorghulp (niveau 1)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
SPH (niveau 5)	0,0	0,7	1,2	1,9	2,6	3,2	
Cultureel maatschappelijke vorming (niveau 5)	0,0	0,0	-0,1	-0,1	0,0	0,0	
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Maatschappelijk werk & dienstverlening (niveau 5)	0,0	0,2	0,3	0,5	0,8	1,1	
Sociaal dienstverlener (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Pedagogiek (niveau 5)	0,0	0,3	0,6	0,8	1,0	1,2	
Pedagogisch werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	
SPW (niveau 4)	0,0	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6	
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Pedagogisch werker (niveau 3)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	
SPW (niveau 3)	0,0	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,2	
Totaal	0,0	1,6	2,7	4,1	5,7	7,1	

Bron: SSB, EBB en werknemersenquête AZW, berekening SEOR.

BIJLAGE XI Kinderopvang

Figuur XI.1 Stromenschema werknemers met een VOV-kwalificatie, kinderopvang



Met uitzondering van het onderwijs en de overige branches ZWJK zijn de saldi tussen in- en uitstroom negatief. Voor de betreffende bronnen/bestemmingen betekent dit dat het aantal werknemers met een VOV-kwalificatie, dat uitstroomt groter is dan het aantal dat instroomt. De netto-instroom vanuit het onderwijs en overige branches is voldoende groot om dit te compenseren waardoor per saldo het aanbod van werknemers in de kinderopvang sterk toeneemt. De uitbreidingsvraag neemt in de prognoseperiode sterk af waardoor een overschot aan personeel met een VOV-kwalificatie dreigt te ontstaan dat oploopt tot ruim 30 duizend werknemers in 2017.

Tabel XI.1 Vraag, aanbod en discrepantie Kinderopvang, naar kwalificatie, 2012-2017, basis vraagscenario (aantal werknemers x 1.000). Tekort (-)/overschot(+)

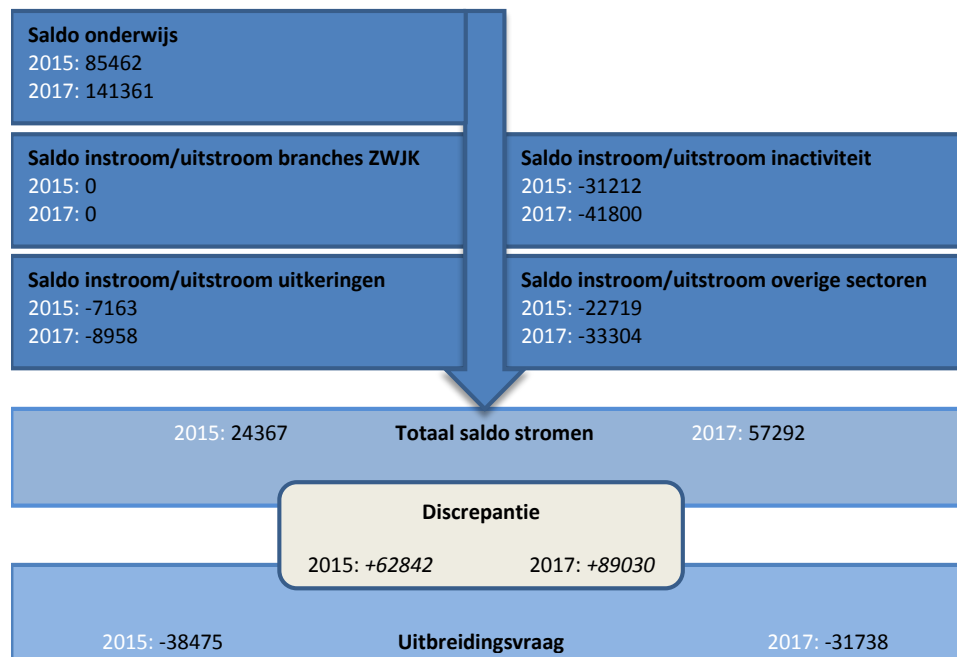
Kwalificatie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Gem. groei 2012-2017
Vraag (x 1.000)							
Verpleegkundige (niveau 5)	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	-2,9%
Verpleegkundige (niveau 4)	1,5	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	-2,9%
Verzorgende (niveau 3)	5,0	4,5	4,4	4,3	4,3	4,3	-2,9%
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	1,2	1,1	1,1	1,0	1,0	1,1	-2,9%
Zorghulp (niveau 1)	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	-2,9%
SPH (niveau 5)	10,6	9,5	9,2	9,1	9,1	9,2	-2,9%
Cultureel maatschappelijke vorming (niveau 5)	1,3	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	-2,9%
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	1,1	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	-2,9%
Maatschappelijk werk & dienstverlening (niveau 5)	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	-2,9%
Sociaal dienstverlener (niveau 4)	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	-2,9%
Pedagogiek (niveau 5)	3,6	3,2	3,1	3,1	3,1	3,1	-2,9%
Pedagogisch werker (niveau 4)	0,0	1,1	1,9	2,6	3,1	3,7	
SPW (niveau 4)	25,4	21,6	20,1	19,2	18,6	18,1	-6,5%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	
Pedagogisch werker (niveau 3)	0,0	2,8	4,8	6,1	7,0	7,7	
SPW (niveau 3)	14,5	10,1	7,8	6,3	5,4	4,7	-20,2%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	
Totaal	65,5	58,6	56,9	56,2	56,2	56,5	-2,9%
Aanbod (x 1.000)							
Verpleegkundige (niveau 5)	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5	5,3%
Verpleegkundige (niveau 4)	1,5	1,5	1,6	1,7	1,9	2,0	5,9%
Verzorgende (niveau 3)	5,0	5,1	5,2	5,4	5,6	5,8	2,8%
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	1,2	0,9	0,8	0,7	0,7	0,6	-12,9%
Zorghulp (niveau 1)	0,4	0,5	0,6	0,7	0,9	1,0	17,6%
SPH (niveau 5)	10,6	10,3	10,4	10,6	10,8	11,0	0,7%
Cultureel maatschappelijke vorming (niveau 5)	1,3	1,3	1,3	1,2	1,2	1,2	-1,5%
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	1,1	0,9	0,9	0,8	0,8	0,8	-5,5%
Maatschappelijk werk & dienstverlening (niveau 5)	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,7	21,4%
Sociaal dienstverlener (niveau 4)	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	7,2%
Pedagogiek (niveau 5)	3,6	3,6	3,7	3,9	4,1	4,2	3,1%
Pedagogisch werker (niveau 4)	0,0	1,2	2,4	3,3	4,1	4,9	
SPW (niveau 4)	25,4	24,6	24,5	24,5	24,5	24,5	-0,7%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,2	
Pedagogisch werker (niveau 3)	0,0	3,8	8,1	12,0	15,4	18,6	
SPW (niveau 3)	14,5	13,8	13,1	12,5	11,8	11,3	-4,9%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	
Totaal	65,5	68,8	73,9	78,8	83,4	87,7	6,0%

<i>Kwalificatie</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>Gem. groei 2012- 2017</i>
Discrepantie (x 1.000)							
Verpleegkundige (niveau 5)	0,0	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	
Verpleegkundige (niveau 4)	0,0	0,2	0,4	0,5	0,6	0,7	
Verzorgende (niveau 3)	0,0	0,6	0,9	1,1	1,3	1,4	
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	0,0	-0,1	-0,2	-0,3	-0,4	-0,4	
Zorghulp (niveau 1)	0,0	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6	
SPH (niveau 5)	0,0	0,8	1,2	1,5	1,7	1,9	
Cultureel maatschappelijke vorming (niveau 5)	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	-0,1	-0,1	-0,1	
Maatschappelijk werk & dienstverlening (niveau 5)	0,0	0,1	0,3	0,4	0,4	0,5	
Sociaal dienstverlener (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	
Pedagogiek (niveau 5)	0,0	0,4	0,6	0,8	1,0	1,1	
Pedagogisch werker (niveau 4)	0,0	0,1	0,4	0,7	1,0	1,3	
SPW (niveau 4)	0,0	2,9	4,4	5,3	5,9	6,4	
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Pedagogisch werker (niveau 3)	0,0	1,0	3,3	5,9	8,4	10,9	
SPW (niveau 3)	0,0	3,7	5,4	6,2	6,5	6,6	
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	
Totaal	0,0	10,1	17,0	22,6	27,2	31,2	

Bron: SSB, EBB en werknemersenquête AZW, berekening SEOR.

BIJLAGE XII Totaal ZWJK

Figuur XII.1 Stromenschema werknemers met een VOV-kwalificatie, totaal ZWJK



Met uitzondering van het onderwijs zijn de saldi tussen in- en uitstroom negatief. Voor de betreffende bronnen/bestemmingen betekent dit dat het aantal werknemers met een VOV-kwalificatie, dat uitstroomt groter is dan het aantal dat instroomt. Het saldo van instroom uit en uitstroom naar overige branches is op het niveau van de ZWJK per definitie gelijk aan nul. De netto-instroom vanuit het onderwijs is voldoende groot om dit te compenseren waardoor per saldo het aanbod van werknemers in de ZWJK sterk toeneemt. De uitbreidingsvraag neemt in de prognoseperiode sterk af waardoor een overschot aan personeel met een VOV-kwalificatie dreigt te ontstaan dat oploopt tot ruim bijna 90 duizend werknemers in 2017.

Tabel XII.1 Vraag, aanbod en discrepantie ZWJK, naar kwalificatie, 2012-2017, basis vraag-scenario (aantal werknemers x 1.000). Tekort (-)/overschot(+)

Kwalificatie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Gem. groei 2012-2017
Vraag (x 1.000)							
Verpleegkundige (niveau 5)	58,0	58,7	59,7	59,9	61,4	63,4	1,8%
Verpleegkundige (niveau 4)	159,5	160,6	161,9	160,6	162,3	163,4	0,5%
Verzorgende (niveau 3)	204,6	204,2	207,7	192,7	195,9	193,7	-1,1%
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	33,5	33,6	33,8	30,5	30,9	31,1	-1,5%
Zorghulp (niveau 1)	51,3	51,9	53,9	38,5	36,6	37,3	-6,2%
SPH (niveau 5)	82,2	81,2	81,2	79,2	79,3	78,9	-0,8%
Cultureel maatschappelijke vorming (niveau 5)	9,2	9,0	9,0	8,7	8,6	8,5	-1,5%
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	2,7	2,6	2,5	2,5	2,5	2,5	-1,8%
Maatschappelijk werk & dienstverlening (niveau 5)	30,1	29,8	29,6	28,8	28,4	27,9	-1,5%
Sociaal dienstverlener (niveau 4)	3,7	3,7	3,7	3,5	3,5	3,5	-1,1%
Pedagogiek (niveau 5)	21,5	21,2	21,2	20,9	20,8	20,7	-0,8%
Pedagogisch werker (niveau 4)	0,0	1,4	2,5	3,4	4,1	4,8	
SPW (niveau 4)	95,2	89,5	86,3	80,5	78,5	75,8	-4,5%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	0,0	1,8	3,8	5,7	7,9	10,0	
Pedagogisch werker (niveau 3)	0,0	3,2	5,5	7,1	8,3	9,2	
SPW (niveau 3)	36,9	30,7	26,5	22,3	20,0	18,0	-13,3%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	0,0	1,6	3,5	5,1	6,7	8,1	
Totaal	788,5	784,7	792,4	750,0	755,8	756,7	-0,8%
Aanbod (x 1.000)							
Verpleegkundige (niveau 5)	58,0	59,1	60,4	61,0	62,5	63,9	1,9%
Verpleegkundige (niveau 4)	159,5	159,0	158,7	156,9	156,8	156,4	-0,4%
Verzorgende (niveau 3)	204,6	207,2	210,7	208,5	212,6	215,7	1,1%
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	33,5	34,6	35,8	35,5	36,7	37,6	2,3%
Zorghulp (niveau 1)	51,3	54,9	56,9	52,2	58,0	59,3	2,9%
SPH (niveau 5)	82,2	82,7	83,8	84,3	85,6	86,7	1,1%
Cultureel maatschappelijke vorming (niveau 5)	9,2	9,0	8,9	8,7	8,6	8,5	-1,6%
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	2,7	2,6	2,6	2,5	2,4	2,4	-2,3%
Maatschappelijk werk & dienstverlening (niveau 5)	30,1	30,5	30,8	31,0	31,4	31,8	1,1%
Sociaal dienstverlener (niveau 4)	3,7	3,7	3,6	3,5	3,5	3,5	-1,3%
Pedagogiek (niveau 5)	21,5	22,2	22,8	23,2	23,7	24,0	2,2%
Pedagogisch werker (niveau 4)	0,0	1,6	3,0	4,1	5,1	6,1	
SPW (niveau 4)	95,2	92,2	89,8	86,5	84,2	81,7	-3,0%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	0,0	1,8	3,8	5,8	7,9	10,0	
Pedagogisch werker (niveau 3)	0,0	4,3	8,9	13,3	17,1	20,7	
SPW (niveau 3)	36,9	34,5	32,5	29,9	28,1	26,3	-6,6%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	0,0	1,7	3,8	6,1	8,5	11,0	
Totaal	788,5	801,4	816,8	812,8	832,7	845,8	1,4%

<i>Kwalificatie</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>Gem. groei 2012- 2017</i>
Discrepantie (x 1.000)							
Verpleegkundige (niveau 5)	0,0	0,4	0,7	1,1	1,1	0,5	
Verpleegkundige (niveau 4)	0,0	-1,6	-3,3	-3,8	-5,5	-7,0	
Verzorgende (niveau 3)	0,0	3,0	3,0	15,7	16,7	22,0	
Helpende zorg en welzijn (niveau 2)	0,0	1,0	1,9	5,0	5,8	6,5	
Zorghulp (niveau 1)	0,0	3,0	3,0	13,6	21,3	22,0	
SPH (niveau 5)	0,0	1,6	2,6	5,1	6,3	7,9	
Cultureel maatschappelijke vorming (niveau 5)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Sociaal cultureel werker (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,1	
Maatschappelijk werk & dienstverlening (niveau 5)	0,0	0,7	1,3	2,1	3,0	3,9	
Sociaal dienstverlener (niveau 4)	0,0	-0,1	-0,1	0,0	0,0	0,0	
Pedagogiek (niveau 5)	0,0	0,9	1,6	2,3	2,8	3,4	
Pedagogisch werker (niveau 4)	0,0	0,2	0,4	0,8	1,1	1,4	
SPW (niveau 4)	0,0	2,7	3,5	5,9	5,7	5,9	
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	-0,1	
Pedagogisch werker (niveau 3)	0,0	1,1	3,4	6,2	8,8	11,5	
SPW (niveau 3)	0,0	3,8	6,0	7,6	8,0	8,2	
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	0,0	0,1	0,3	1,1	1,8	3,0	
Totaal	0,0	16,7	24,4	62,8	76,9	89,0	

Bron: SSB, EBB en werknemersenquête AZW, berekening SEOR.

Dit rapport is onderdeel van het Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn. Meer informatie over dit programma is te vinden op www.azwinfo.nl

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

COLOFON

Dit rapport is een uitgave van Panteia
Bredewater 26, Postbus 7001, 2701 AA Zoetermeer

Dit programma wordt uitgevoerd door:



basis voor beslissingen

E,til