

Arbeidsmarktgehandicaptenzorg 2014 de eerste beelden.....

P&O netwerkbijeenkomst VGN

Pitch

Huizen, 5 februari 2015

Bram de Gier en Chris-Jan van Leeuwen
PGGM HR Advies



Ontwikkelingen in de Gehandicaptenzorg Arbeidsmarktbeeld 2014 op basis van personele kengetallen van PFZW

(stand derde kwartaal 2014)

Beelden over:

Volume
Contracten
Leeftijd
Participatie
Uitstroom



Wat is het beeld (1)?

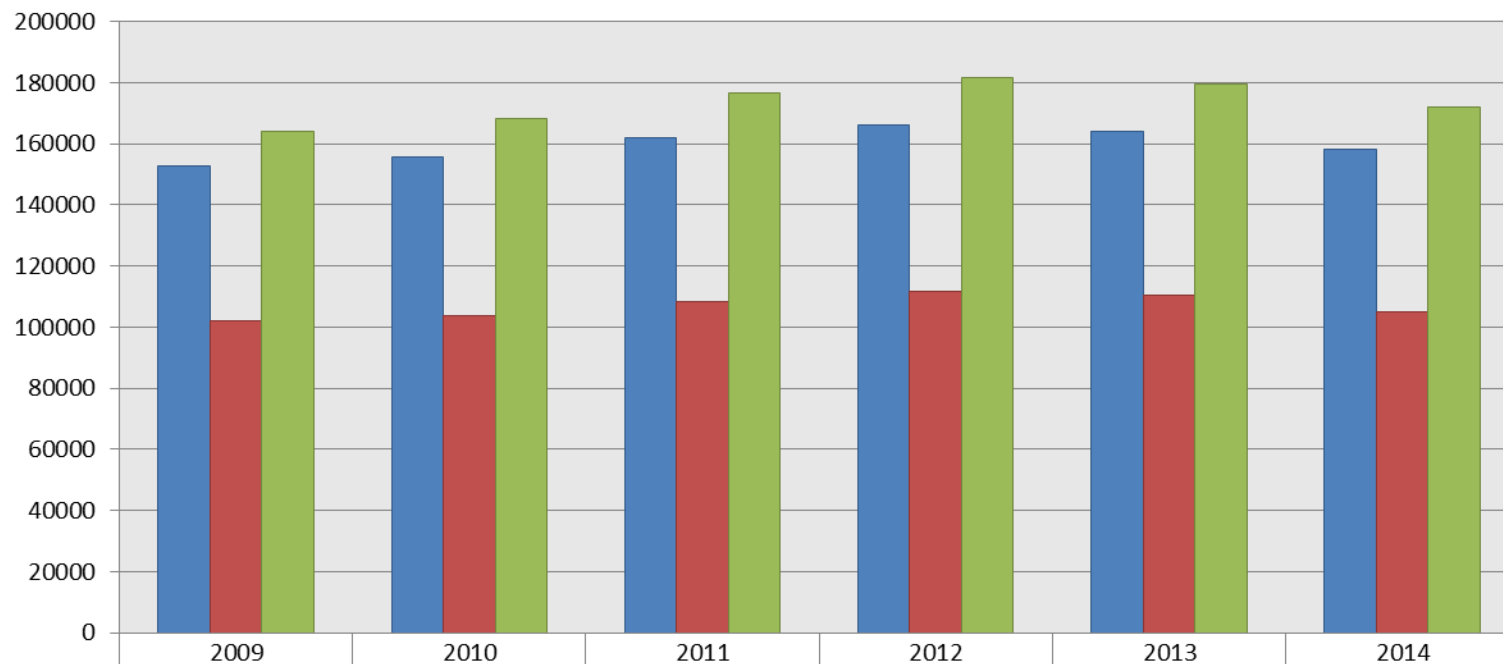
Krimp GHZ in 2014 t.o.v. 2013

- Tot en met het derde kwartaal 2014 telde de GHZ 158.047 werknemers met 172.160 dienstverbanden, goed voor 104.862 fte
- ten opzichte van 2013 is dat een afname van 3,57% werknemers en 5,12% fte

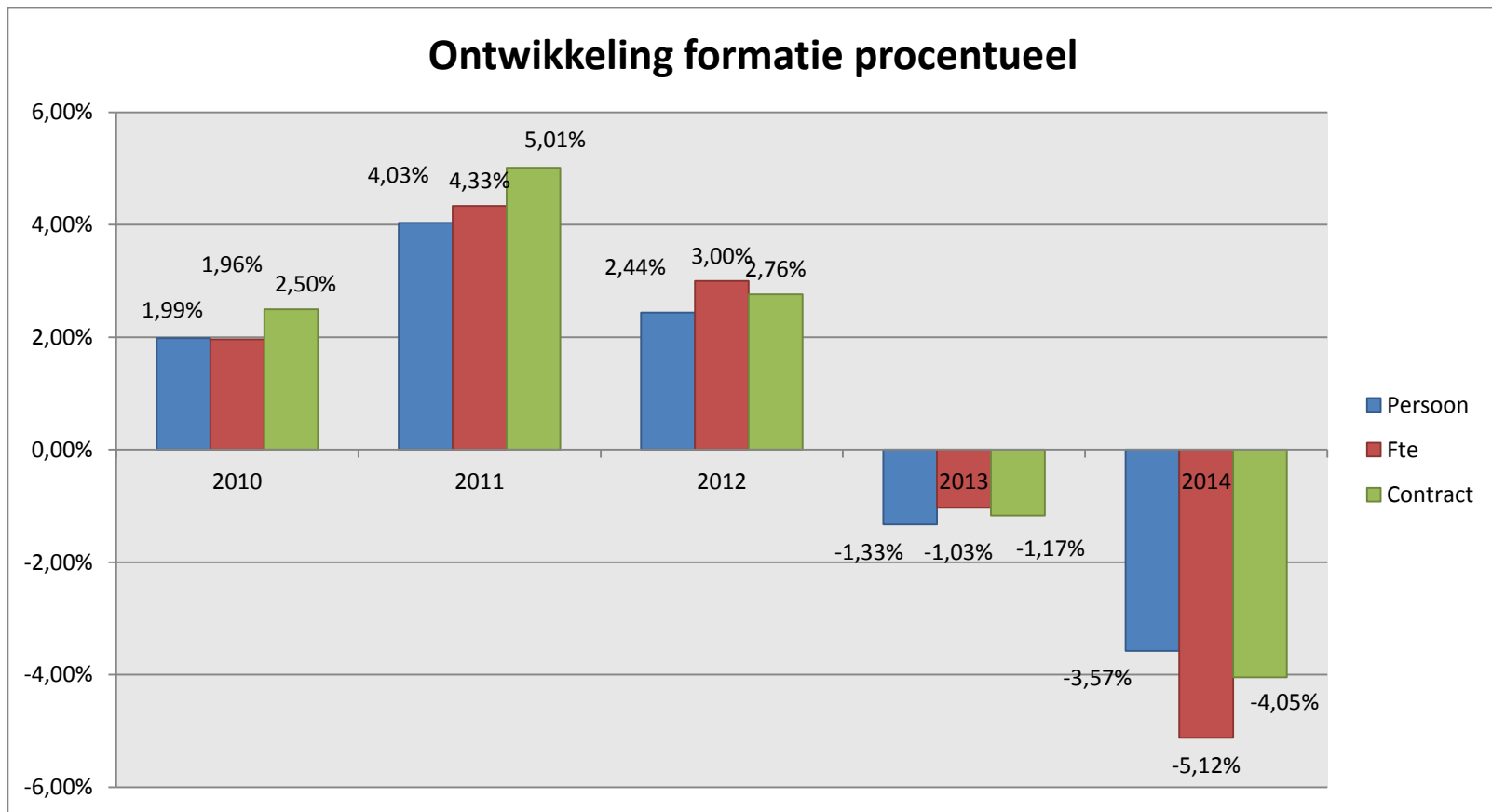
Voor 2^e jaar op rij personele krimp

- tot en met 2012 groei werkgelegenheid, vanaf 2013 krimp
- sinds 2013 werken er 8.062 werknemers minder in de GHZ (- 4,85 %)
- het aantal fte is sinds 2013 met 6.813 afgenomen (- 6,1%)
- in 2014 krimpen (naar verwachting) alle branches in Zorg en Welzijn

Ontwikkeling formatie GHZ 2009-2014



	2009	2010	2011	2012	2013	2014
■ Persoon	152830	155864	162151	166109	163903	158047
■ FTE	101918	103918	108421	111675	110523	104862
■ Contract	164129	168227	176663	181546	179419	172160



Wat is het beeld (2)?

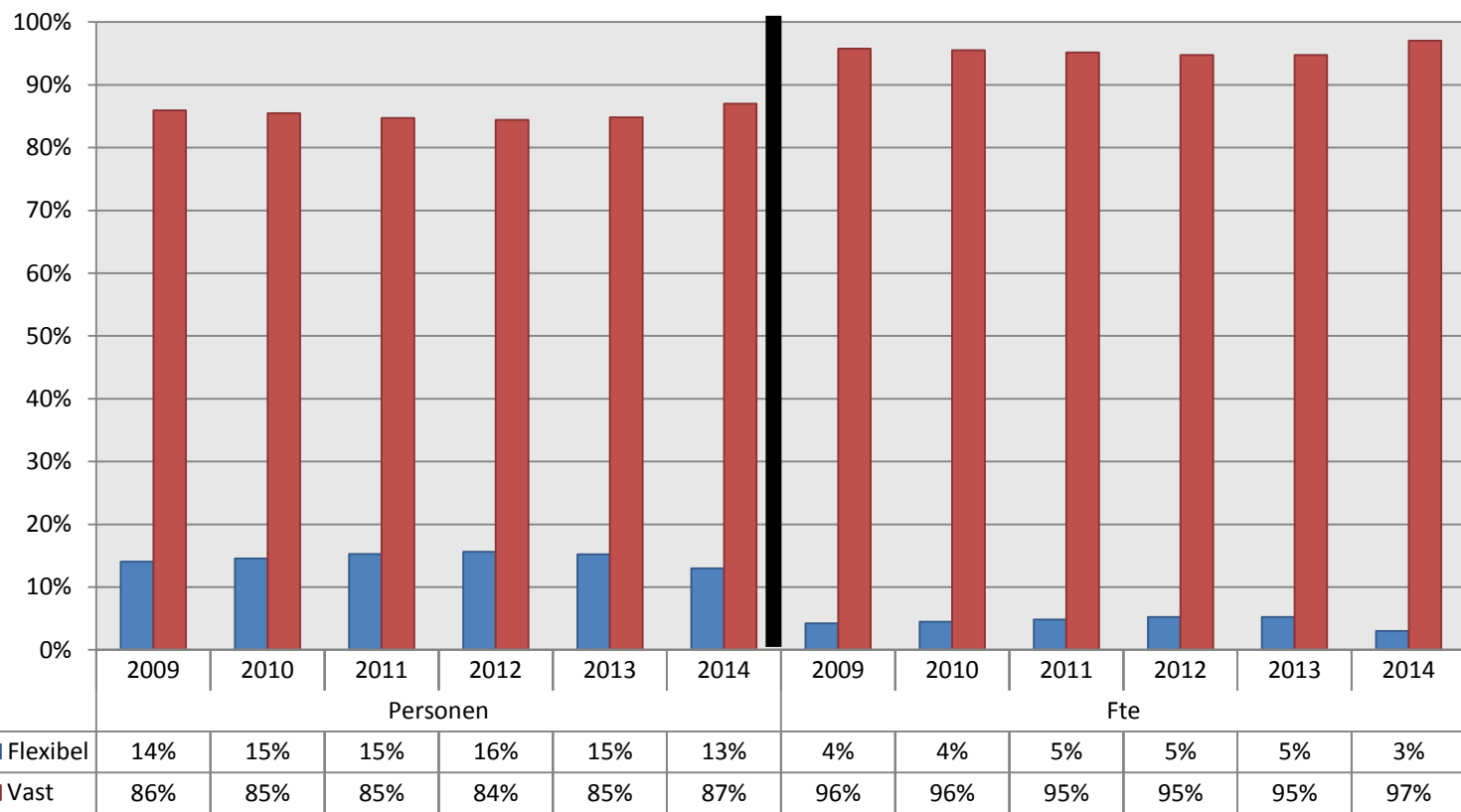
Flexwerk

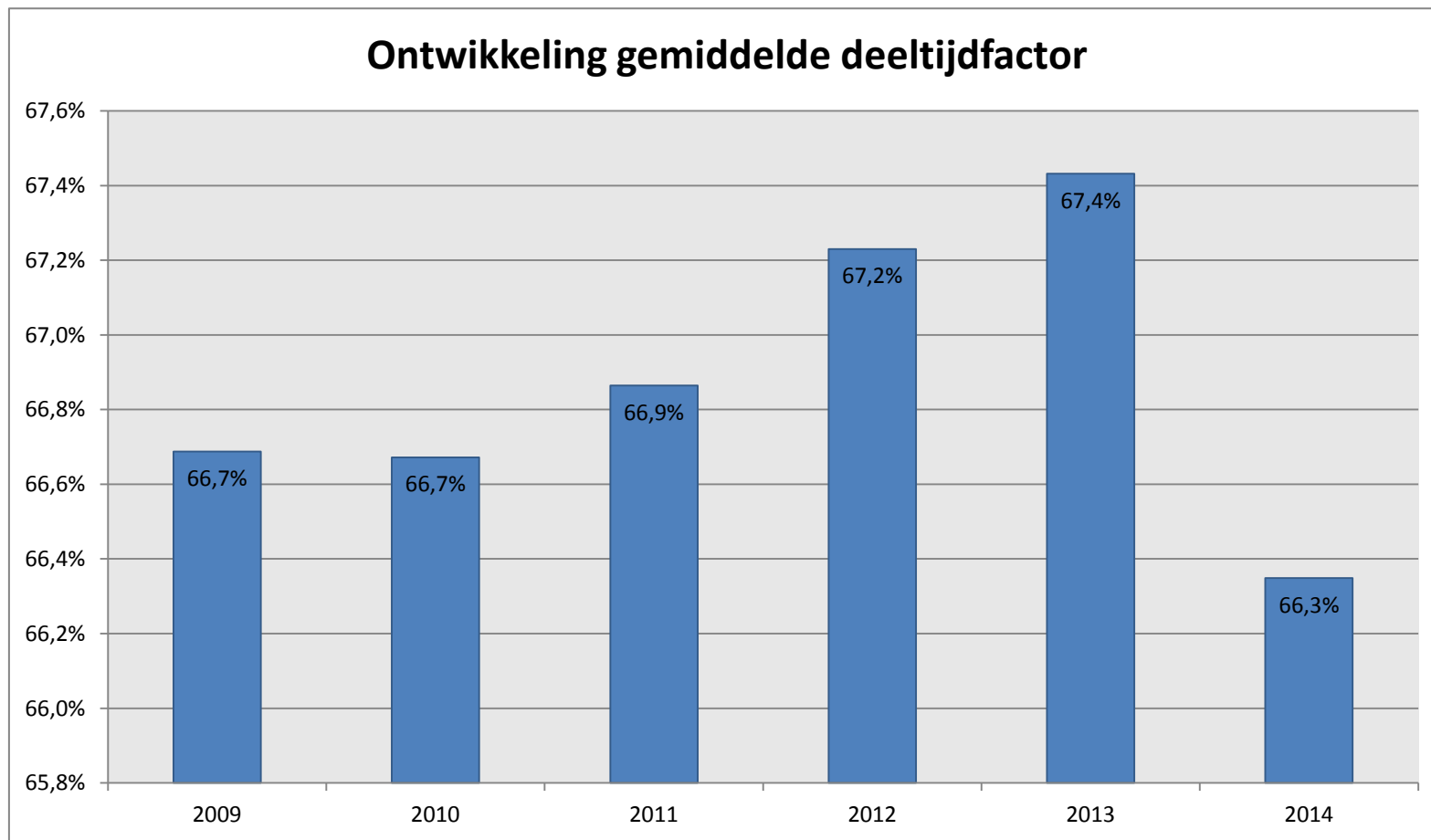
- **het aantal flexcontracten (0-uren) blijft dalen: gemiddeld heeft 13 % van de werknemers een flexcontract.**
- **met de flexcontracten wordt gemiddeld 3% van het aantal fte gerealiseerd**
- **in 2014 daalde het aantal werknemers met een flexcontract met 18%**

Contractsomvang

- **gemiddelde contractsomvang blijft tot en met 2013 stijgen tot 67,4%, vanaf 2010 elk jaar een beetje**
- **gemiddelde deeltijdfactor ligt in 2014 “voorlopig” op 66,3 % Uiteindelijk een verdere stijging of?**
- **aandeel categorie 0,61 – 0,7 licht gestegen, overige categorieën daling**

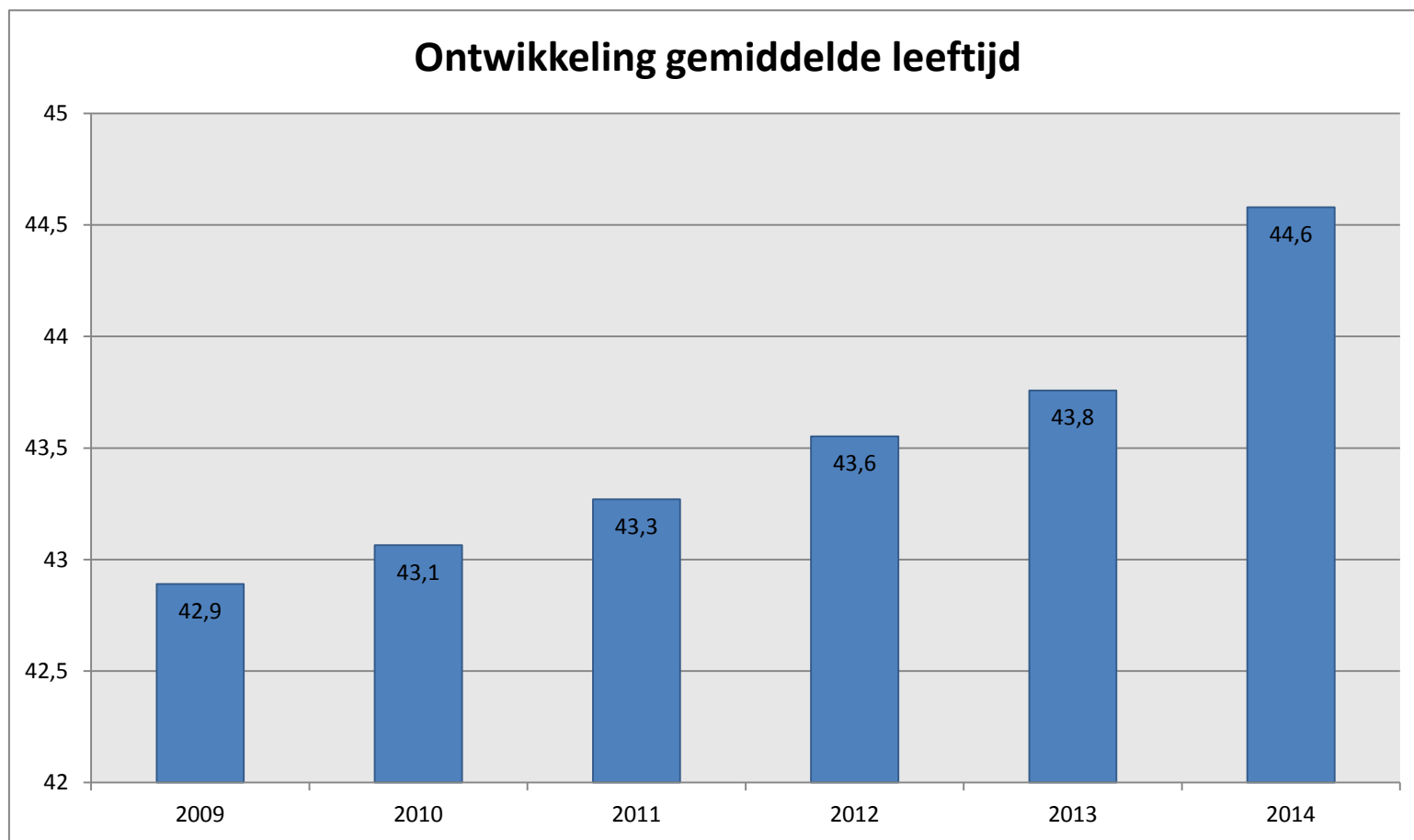
Ontwikkeling vast en flexibel(opr.) personeel

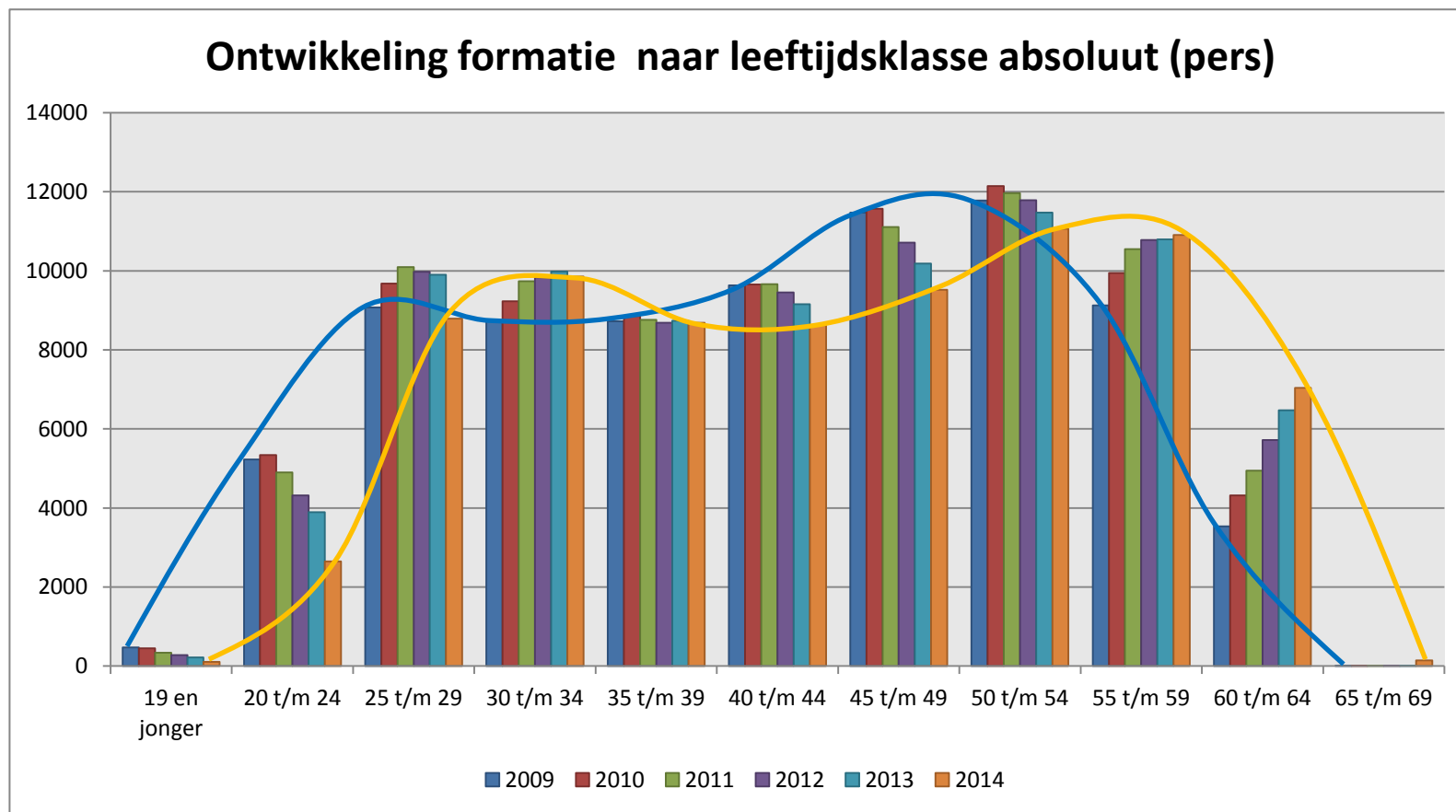




Leeftijdsontwikkeling

- aantal jongeren tot 30 jaar daalt
- de groep werknemers tussen 40 en 50 blijft stabiel
- het aantal 55+-ers stijgt, vooral het aantal 60+-ers stijgt snel
- de gemiddelde leeftijd steeg tussen 2009 en 2014 met 1,7 jaar (in 5 jaar tijd)
- de stijging van de gemiddelde leeftijd laat in 2014 een versnelling zien:
0,8 jaar in 1 jaar tijd

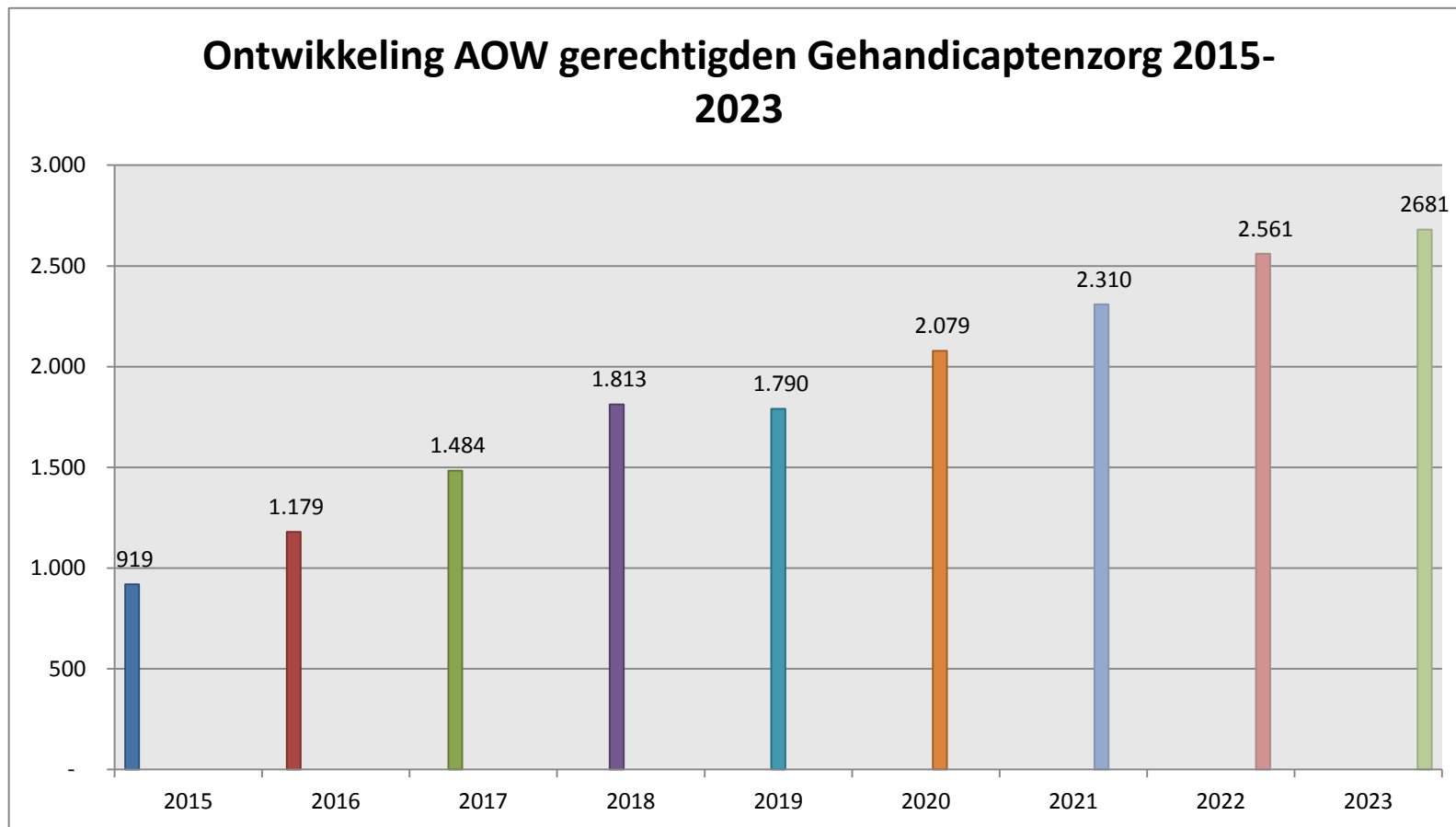




Wat is het beeld (4)?

• **Uitstroom naar pensioen**

- gemiddelde pensioenleeftijd loopt op
- werknemers gaan later met pensioen; de pensioendatum zal steeds meer gelijk zijn aan de ingangsdatum van de AOW
- Tot 2019 stijgt het aantal AOW-gerechtigden in de GHZ
- daarna een daling in 2019 waarbij het aantal in de periode 2020-2023 verder stijgt
- in de periode 2015 tot 2023 bereiken 16.816 (huidige) werknemers in de GHZ de AOW-gerechtigde leeftijd
- dat is in 9 jaar tijd 11% van het werknemersbestand per 1-10-2014



Conclusie:

Weer veel nieuwe cijfers over het landelijke beeld GHZ. Voor landelijk arbeidsmarktbeleid waarschijnlijk zeker waardevol.

Maar wat betekenen deze landelijke arbeidsmarktgegevens nu voor uw organisatie?

Hoe operationaliseer je deze gegevens?

Wat ontbreekt aan deze gegevens?

You have more data than you think; You need less data than you think*

Douglas Hubbard: How to measure anything (2010)

Strategisch arbeidsmarktbeleid: eerst de vragen, dan de antwoorden

De workshop

Hoe leg je de lijn van landelijke arbeidsmarktgegevens naar de eigen organisatie? Naar de eigen organisatiegegevens en de eigen, regionale, arbeidsmarkt?

En welke cijfers zijn dan relevant om een goed beeld te hebben van het nu en de toekomst?

Relevante cijfers geven een antwoord op relevante vragen...

*wat zijn voor de komende jaren de vragen over personeel en arbeidsmarkt waar u een antwoord op wilt kunnen formuleren?
Wat zijn de "echte" vragen van strategisch arbeidsmarktbeleid?
En welke gegevens heb u daar voor nodig?*