

# Evaluatie Kans op werk

**BIJLAGE 9 - CASUS: HELPENDE ZORG EN WELZIJN NIVEAU 2**

beroepsonderwijs  bedrijfsleven

## Evaluatie Kans op werk

**Casus: Helpende Zorg en Welzijn  
niveau 2**

Bijlage 9

## Inhoudsopgave

1.	Inleiding .....	3
2.	Gegevens voor de bepaling van Kans op werk .....	4
2.1.	Hoe is de vraag bepaald? .....	4
2.2.	Invulling factoren vraag naar helpende zorg en welzijn .....	5
2.3.	Prognose van de vraag .....	5
2.4.	Invulling factoren prognose vraag naar helpende zorg en welzijn .....	6
2.5.	Hoe is het aanbod bepaald? .....	7
2.6.	Invulling factoren aanbod van helpenden zorg en welzijn .....	7
2.7.	Prognose van het aanbod .....	8
2.8.	Invulling factoren prognose aanbod van helpende zorg en welzijn .....	8
2.9.	Confrontatie vraag en aanbod .....	9
2.10.	Actualisatie Kans op werk .....	9
3.	Argumenten om de kansen op de arbeidsmarkt anders in te schatten .....	10
3.1.	Ontwikkelingen .....	10
3.2.	Herkenning Kans op werk .....	11
3.3.	Argumenten "goede baankansen voor schoolverlaters" .....	11
3.4.	Argumenten "geringe baankansen voor schoolverlaters" .....	12
3.5.	Andere redenen waarom Kans op werk scheef loopt met beeld vanuit praktijk .....	14
4.	Conclusies .....	14
5.	Aanbevelingen en advies.....	15

## 1. Inleiding

Na de publicatie van Kans op werk 2019 heeft de sectorkamer ZWS een brief gestuurd naar het bestuur van SBB waarin is aangegeven dat de leden grote problemen hebben met de kans op werk voor gediplomeerden van de opleiding Helpende zorg en welzijn. Volgens SBB zijn er geringe kansen. Dit komt niet overeen met de indruk van leden van de sectorkamer. Gezien de huidige krappe arbeidsmarkt en de verwachting dat extra gelden voor de zorg ook voor meer banen zullen zorgen, zou dit moeten resulteren in (ruim) voldoende of goede kansen. Daarnaast wijzen prognoses van het ministerie van VWS op grote tekorten aan personeel in de komende jaren. Vooral voor de verpleegkundige en verzorgende maar ook voor de helpende zijn er in toenemende mate tekorten. De prognoses van het ministerie van VWS zijn alleen op hoofdlijnen openbaar (o.a. via de Monitor Actieprogramma Werken in de Zorg). Gedetailleerde cijfers van verwachte overschotten of tekorten aan personeel per kwalificatie zijn niet openbaar. SBB heeft hierop toegezegd een nadere studie te doen. Hierbij is ook expliciet aangegeven dat SBB proactief betreffende experts betreft. Op verzoek van de leden publiceert SBB geen kans op werk voor deze kwalificatie. Toegevoegd is de toelichting 'De kans op werk voor deze opleiding is sterk afhankelijk van beleidsafspraken. Het is niet mogelijk hier een betrouwbare uitspraak over te doen.'

De opdracht is:

- breng in kaart welke gegevens zijn gebruikt om te komen tot de uitspraak Kans op werk;
- breng in kaart welke argumenten er worden gebruikt om de kansen anders in te schatten (het oneens te zijn met de huidige prognose Kans op werk);
- ga na of deze door de betrokken deskundigen worden herkend en
- rapporteer hierover met een advies over de invulling van Kans op werk voor de Helpende zorg en welzijn aan de directie.

Het doel is een gedragen en betrouwbare indicatie van de kans op werk voor Helpende zorg en welzijn te bepalen zodat studenten die een keuze maken voor deze opleiding adequaat worden voorgelicht. Het is van groot belang om vertegenwoordigers van onderwijs en bedrijfsleven / (zorg)instellingen te betrekken bij de totstandkoming van het advies.

SBB heeft Prismant verzocht te ondersteunen bij een deel van het onderzoek. De opdracht aan Prismant bestond uit de volgende onderdelen:

- Ondersteun bij het concretiseren van de argumenten die worden gebruikt om de kans op werk anders in te schatten (het oneens te zijn met de huidige prognose Kans op werk);
- Vertaal deze naar bruikbare stellingen en/of vragen voor interviews met deskundigen;
- Breng met behulp van 15 tot 20 interviews in kaart of de argumenten door de betrokken deskundigen worden herkend en wat hun ideeën/opvattingen hierover zijn;
- Vat de interviews samen in een rapportage (per argument geclusterd).

Het onderzoek is in juli en augustus 2019 uitgevoerd door Prismant. Resultaten en conclusies uit dit onderzoek zijn opgenomen in deze notitie.

In hoofdstuk 2 van deze notitie is het resultaat van de kans op werk voor helpenden toegelicht. Een uitgebreide beschrijving hoe deze kans is bepaald is opgenomen. In hoofdstuk 3 gaan we in op het tweede deel van de opdracht, zoals hierboven beschreven. In hoofdstuk 4 zijn de conclusies opgenomen. Tenslotte eindigt deze notitie met aanbevelingen en een advies.

## 2. Gegevens voor de bepaling van Kans op werk

Kans op werk toont de toekomstige kansen voor mbo-studenten. Het gaat om de kans dat een gediplomeerde schoolverlater werk vindt in het verlengde en op het niveau van zijn opleiding. Kans op werk geeft de verhouding weer tussen het verwachte aantal gediplomeerden dat op zoek gaat naar werk (dus bijvoorbeeld niet doorstudeert of blijft werken bij het stagebedrijf) en het aantal verwachte vacatures (in loondienst, voor minimaal 12 uur per week) dat geschikt is voor een gediplomeerde schoolverlater als deze in 2019 start met de opleiding en deze in de normale termijn afrondt.

### 2.1. Hoe is de vraag bepaald?

Met de vraag bedoelen we de vraag op de arbeidsmarkt naar recent gediplomeerden. De huidige vraag is de basis voor de toekomstige vraag. De huidige vraag wordt bepaald door het aantal vacatures voor een beroep in het verlengde van de opleiding dat geschikt is voor recent gediplomeerden en voor minimaal 12 uur per week.

Om de vraag naar recent gediplomeerden in beeld te brengen gebruikt SBB onder andere alle op internet gepubliceerde vacatures. De vacaturespider Jobfeed neemt een centrale plaats in om de totale vraag vast te stellen. Jobfeed registreert dagelijks alle vacatures en verzamelt deze in een bestand. Ook registreert Jobfeed specifieke kenmerken van elke vacature, zoals de functie waarvoor de vacature is, het gevraagde opleidingsniveau, de datum van verschijning en kenmerken van het vacaturestellende bedrijf, waaronder de bedrijfssector en de postcode. Om Jobfeed geschikt te maken voor onderzoeksdoeleinden heeft onderzoeksbureau Panteia weegfactoren vastgesteld, met als richtlijn het totale aantal extern geworven vacatures, zoals is vastgesteld door het CBS. Zo zijn de vacatures die niet via internet gemeld worden ook meegeteld bij de vraag en is er tegelijkertijd gecorrigeerd voor vacatures waarin meer dan één werknemer wordt geworven.

Jobfeed heeft een beroepenindeling met ruim 5.000 functienamen. Per kwalificatie is vastgesteld welke functienamen in het verlengde van de opleiding liggen. Groot voordeel van Jobfeed is dat de informatie up-to-date is en direct beschikbaar. Zo brengen we het aantal vacatures in beeld dat op het niveau en in het verlengde is van een kwalificatie.

Daarna worden deze aantallen per kwalificatie gecorrigeerd op de volgende situaties:

- het aandeel vacatures voor een functie voor 12 uur of minder per week
- het aandeel vacatures waarvoor geen externe werving heeft plaatsgevonden (bijvoorbeeld door iemand via-via aan te nemen)
- het aandeel vacatures dat geschikt is voor een gediplomeerde schoolverlater, dus iemand zonder werkervaring

Om deze informatie per kwalificatie in beeld te brengen benadert SBB jaarlijks ongeveer 200.000 leerbedrijven met een enquête. Omdat het leerbedrijven zijn, zijn ze goed op de hoogte van de inhoud en het niveau van de mbo kwalificaties en welke functies er zijn in het verlengde van de opleidingen.

In de enquête is onder andere gevraagd welk aandeel van de vacatures die het bedrijf gedurende de afgelopen 12 maanden heeft gehad voor meer dan 12 uur per week was, hoeveel medewerkers zijn aangetrokken zonder dat externe werving had plaatsgevonden en welk aandeel van de vacatures geschikt was voor mbo-schoolverlaters. Ook is gevraagd welke voorkeuren bedrijven hebben bij de opvulling van

hun vacatures. Gaat de voorkeur uit naar een recent gediplomeerde, of een werknemer met specifieke werkervaring? Zo krijgen we inzicht in welke mate recent gediplomeerden concurrentie ondervinden van anderen die zich aanbieden op de arbeidsmarkt. Op deze wijze kan SBB het aantal vacatures dat met behulp van de vacaturespider inclusief de weegfactoren, corrigeren op de hier bovengenoemde onderdelen.

In de methodiek worden vacatures voor stageplaatsen (bol) en leerbanen (bbl) niet geteld. Het aantal beschikbare stageplaatsen en leerbanen is niet van invloed op de kans dat je na diplomering werk vindt.

## 2.2. Invulling factoren vraag naar helpende zorg en welzijn

Aantal online vacatures in Jobfeed		3.313
↓ - % vacatures < 12 uur		- 28% = 2.387
↓ + % correctie interne werving (slechts 51% is externe werving, vandaar nog eens 97% erbij optellen)		+ 97% = 4.711
↓ * % geschikt voor schoolverlaters 2018		* 59% = 2.783

Resultaat vraag:

Aantal vacatures geschikt voor schoolverlaters 2018	2.783
---	-------

## 2.3. Prognose van de vraag

Na het bepalen van de huidige vraag wordt vervolgens gekeken naar de te verwachten ontwikkelingen voor de eerstkomende jaren. Met behulp van prognoses voor de ontwikkeling van vacature aantallen tot 2023 voor bedrijfssectoren en regio's kunnen we uitspraken voor de komende jaren doen.

De prognose van de vraag is gebaseerd op de huidige vraag. Het Prisma-model van Panteia verfijnt de te verwachten groei en krimp van de verschillende bedrijfssectoren, landelijk en regionaal. Hiermee wordt recht gedaan aan de sectorale diversiteit. Deze ramingen vormen de basis voor de sectorale prognosemethodieken van Panteia/Etil die zijn gebruikt in de methodiek Kans op werk. De vraag naar vacatures is gebaseerd op de huidige vacatures. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van het vacaturemodel van Panteia dat per sector op basis van verwachte productiegroei en mobiliteit een prognose opstelt van het totaal aantal te verwachten vacatures. De vacatures betreffen deels uitbreiding en deels vervanging. De vervanging hangt samen met de uitstroom van werknemers en baanwisselingen. De baanwisselingen zijn relatief hoog in hoogconjunctuur en laag bij laagconjunctuur. Bij de regionalisering bestaat de uitbreidingsvraag uit de verandering in het aantal werknemers. Deze prognoses zijn mede gebaseerd op verschillende recente bronnen, zoals de CPB ramingen en sectorale prognoses. Voor de sector Zorg en welzijn gebruikt Panteia gegevens uit het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW) van het ministerie van VWS, opgesteld in samenwerking met diverse partijen in de sector.

De ontwikkeling van het aantal vacatures in het komende jaar (alleen eerste jaar) wordt gecorrigeerd op basis van uitspraken van leerbedrijven. In de enquête onder leerbedrijven wordt per kwalificatie gevraagd: Hoe verwacht u dat het aantal vacatures zich voor deze mbo-functie de komende twaalf maanden gaat ontwikkelen binnen uw bedrijf/instelling? Met behulp van een schuif kan de respondent aangeven of hij/zij een sterke daling, een stabiele situatie of ene sterke stijging verwacht. De aangegeven positie van de schuif

wordt omgerekend naar een percentage. Uit alle antwoorden wordt vervolgens een gemiddelde berekend waarmee de prognose wordt bijgesteld.

Bij het opstellen van de prognoses worden de meest recente beschikbare data gebruikt. Kans op werk 2019 is onder andere gebaseerd op de uitspraken van het CPB in september 2018, de prognoses van het AZW van voorjaar 2018 en de enquête onder leerbedrijven in juni 2018. Het ministerie heeft een financiële injectie toegezegd eind 2018. De resultaten van Kans op werk 2019 zijn opgesteld in het najaar van 2018 en gepubliceerd in januari 2019. Hierin is de financiële injectie niet verwerkt. De gevolgen van de financiële injectie zijn doorgerekend in de prognoses van het ministerie van VWS van mei 2019. Deze waren op het moment van publicatie niet beschikbaar.

#### 2.4. Invulling factoren prognose vraag naar helpende zorg en welzijn

Aantal vacatures geschikt voor schoolverlaters 2018	2.783
↓ * verwachte groei totaal aantal vacatures 2019 (op basis van vacatureprognosemodel, verbijzonderd naar crebo-niveau)	* 1,04 = 2.904
↓ * verwachte groei aandeel MBO vacatures 2019 (berekend via extrapolatie van Jobfeed-data eerdere jaren)	* 0,98 = 2.846
↓ * verwachte ontwikkeling aantal vacatures (relatief, crebo-specifiek) 2019 (op basis van uitkomsten leerbedrijvenenquête)	* 0,80 = 2.277
↓ * verwachte groei totaal aantal vacatures 2020 (op basis van vacatureprognosemodel, verbijzonderd naar crebo-niveau)	* 1,02 = 2.334
↓ * verwachte groei aandeel MBO vacatures 2020 (berekend via extrapolatie van Jobfeed-data eerdere jaren)	* 0,98 = 2.298
↓ * verwachte ontwikkeling aantal vacatures (relatief, crebo-specifiek) 2020 (op basis van uitkomsten leerbedrijvenenquête)	* 1,00 = 2.298
↓ * verwachte groei totaal aantal vacatures 2021 (op basis van vacatureprognosemodel, verbijzonderd naar crebo-niveau)	* 1,02 = 2.343
↓ * verwachte groei aandeel MBO vacatures 2021 (berekend via extrapolatie van Jobfeed-data eerdere jaren)	* 0,98 = 2.306
↓ * verwachte ontwikkeling aantal vacatures (relatief, crebo-specifiek) 2021 (op basis van uitkomsten leerbedrijvenenquête)	* 1,00 = 2.314

Resultaat prognose vraag 2021:

Te verwachten aantal vacatures  $\geq 12$  uur per week, incl vacatures waarvoor niet extern is geworven en geschikt voor schoolverlaters in 2021 2.314

## 2.5. Hoe is het aanbod bepaald?

Het huidige aanbod vormt de basis voor het toekomstige aanbod. Het aanbod bestaat uit recent mbo-ge диплоmeerden die instromen op de arbeidsmarkt en de overige werkzoekenden, baanwisselaars en nieuwkomers die zich aanbieden op de arbeidsmarkt.

Om het aanbod van gediplomeerden op de arbeidsmarkt te kunnen bepalen, nemen we het aantal gediplomeerden van de betreffende opleiding. Deze aantallen worden gecorrigeerd. Gediplomeerden die doorstromen (mbo-ge диплоmeerden die doorleren in een mbo- of hbo-opleiding) naar een vervolgopleiding behoren niet tot het aanbod. Als doorstromers uitvallen binnen een jaar, dan worden ze alsnog gerekend als instromer op de arbeidsmarkt. Deze gegevens over gediplomeerden zijn afkomstig van DUO (Dienst Uitvoering Onderwijs). Ook het aandeel dat is blijven werken bij het leerbedrijf of om een andere reden (zwangerschap, reizen) niet op zoek gaat naar werk wordt niet gerekend tot het aanbod van gediplomeerden op de arbeidsmarkt.

De groep overige werkzoekenden bestaat uit de groep werkzoekenden die korter dan een half jaar bij UWV staan ingeschreven voor beroepen in het verlengde van de opleiding. Deze groep heeft een relatief kleine afstand tot de arbeidsmarkt en is zodoende concurrent voor recent gediplomeerden. Er is een koppeling gemaakt tussen de beroepen indeling van UWV en de huidige kwalificaties. Gediplomeerden ondervinden niet alleen concurrentie van werkzoekenden, ook van baanwisselaars. Het CBS stelt informatie beschikbaar over het aantal baanwisselaars naar beroep. Voor elke kwalificatie zijn in de enquête onder leerbedrijven enkele vragen opgenomen om de mate van concurrentie vast te kunnen stellen. Deze bepaalt hoe sterk de aantallen werkzoekenden en baanwisselaars worden meegeteld.

## 2.6. Invulling factoren aanbod van helpenden zorg en welzijn

Aantal gediplomeerden 2017 (voorlopige cijfers DUO 2016-17)			5.393
bol			4.286
bbl			773
extranei			334
 * % doorstroom naar arbeidsmarkt			2.264
bol	* 32% =	1.356	
bbl	* 80% =	619	
extranei	* 87% =	289	
 - % blijft werken bij leerbedrijf			1.139
bol	- 28% =	976	
bbl	- 82% =	111	
extranei	- 82% =	52	



Aantal gediplomeerden die instromen op de arbeidsmarkt 2017	1.139
Aantal gediplomeerden die instromen op de arbeidsmarkt 2018 (zie volgende paragraaf voor bepaling)	1.071
Concurrerend aanbod 2018:	
Aantal ww-ers 2018, UWV, gemiddeld aantal einde van de maand	683
Aantal baanwisselaars 2018, jaartotaal, CBS	831
(deze aantallen kunnen niet opgeteld, ww-ers niet hele jaar ingeschreven, geen jaarcijfer)	
De concurrentiefactor (bepaald op basis van de enquête onder leerbedrijven)	59%

## 2.7. Prognose van het aanbod

Voor de prognose van het aanbod is gekeken naar het aantal te verwachten gediplomeerden dat instroomt op de arbeidsmarkt. Gekeken is naar de ontwikkeling van het aantal deelnemers en gediplomeerden in de afgelopen jaren en de verwachtingen ten aanzien van de populariteit van de opleiding en de arbeidsmarktinstroom. Als richtlijn zijn de referentie ramingen van het Ministerie van OCW gebruikt.

## 2.8. Invulling factoren prognose aanbod van helpende zorg en welzijn

Aantal gediplomeerden 2017 (voorlopige cijfers DUO 2016-17)	5.393
↓ * verwachte groei totaal aantal gediplomeerden 2018	* 0,9 = 4.976
↓ * verwachte groei totaal aantal gediplomeerden 2019	* 1,1 = 5.237
↓ * verwachte groei totaal aantal gediplomeerden 2020	* 1,0 = 5.079
↓ * verwachte groei totaal aantal gediplomeerden 2021	* 1,0 = 4.982
(groei is apart bepaald voor bol en bbl, hier niet vermeld)	
Resultaat prognose aantal gediplomeerden 2021 (gestart in schooljaar 2019-20):	4.982
↓ * % doorstroom naar arbeidsmarkt	2.215
bol	32% = 1.173
bbl	80% = 753
extranei	87% = 289
↓ - % blijft werken bij leerbedrijf ( <i>aanname</i> )	1.072
<i>bol</i>	- 25% = 877
<i>bbl</i>	- 81% = 141
<i>extranei</i>	- 81% = 54
Aantal beschikbare gediplomeerden voor vacatures arbeidsmarkt 2021	1.072

Concurrerend aanbod 2021:

Prognose aantal ww-ers 2021, gemiddeld aantal einde van de maand	699
Prognose aantal baanwisselaars 2021 (deze aantallen kunnen niet opgeteld)	761

De concurrentiefactor is bepaald op 58%

## 2.9. Confrontatie vraag en aanbod

Vervolgens wordt de te verwachten vraag naar en het aanbod van gediplomeerden geconfronteerd. En wordt de passende typering bij de confrontatie gezocht. De grenzen van de typering worden in overeenstemming met de economische vooruitzichten van het CPB vastgesteld. In 2018 verwachtte het CPB een daling van de vacaturegraad als gevolg van een daling van de economische groei. Voor het vaststellen van de grenzen van de typering betekent dit dat er meer kwalificaties met een matige kans op werk zullen zijn en minder kwalificaties met een ruim voldoende kans op werk.

Voor studenten die in 2019 starten met een opleiding Helpende zorg en welzijn resulteert de confrontatie van vraag en aanbod naar gediplomeerden in een geringe kans op werk.

## 2.10. Actualisatie Kans op werk

Bij het opstellen van de prognoses worden de meest recente beschikbare data gebruikt. De resultaten van Kans op werk 2019 zijn gepubliceerd in januari 2019. Hierin is de financiële injectie van eind 2018 niet verwerkt. De gevolgen hiervan zijn doorgerekend in de prognoses van het ministerie van VWS van mei 2019. Deze waren op het moment van publicatie Kans op werk niet beschikbaar. In de loop van 2019 werden de gevolgen voor de vraag naar helpenden zichtbaar in de vacature aantallen en in de enquête onder leerbedrijven. In de enquête onder leerbedrijven is gevraagd naar de verwachte ontwikkeling van het aantal vacatures de komende 12 maanden. Deze nieuwe data zijn gebruikt voor het vaststellen van Kans op werk 2020.

Helpende zorg en welzijn	Kans op werk 2019	Kans op werk 2020
<b>aantal vacatures</b>	4.700	7.200
<b>aantal vacatures geschikt voor schoolverlaters</b>	2.800	3.800
<b>verwachte ontwikkeling aantal vacatures door werkgevers</b>	-20%	+7%

Voor Kans op werk 2019 hebben 184 leerbedrijven deelgenomen aan de enquête, voor Kans op werk 2020 waren dit er 163.

Voor Kans op werk 2020 betekent dit een forse toename (37%) van het aantal vacatures geschikt voor schoolverlaters en een kanteling van de verwachtingen van werkgevers over de ontwikkeling van de vraag naar helpenden. In de enquête van 2018 was deze negatief (-20%), in 2019 positief (+7%). Dit wijst erop dat de financiële injectie voelbaar wordt. Dit leidt voor Kans op werk 2020 tot een matige kans. Ook al is het perspectief beter dan in 2019, voor deze opleiding geldt dat de vraag naar recent gediplomeerden kleiner zal zijn dan het aanbod.

### 3. Argumenten om de kansen op de arbeidsmarkt anders in te schatten

Er zijn diverse argumenten om het al dan niet eens te zijn met de huidige prognose Kans op werk voor Helpende zorg en welzijn. Samen met een vertegenwoordiger uit het onderwijs, een vertegenwoordiger uit het bedrijfsleven, onderzoeksbureau Prismant en een aantal SBB-collega's is in kaart gebracht welke argumenten er worden gebruikt om de kansen anders in te schatten.

Aan 18 vertegenwoordigers van zorginstellingen, onderwijsinstellingen en landelijke (branche)organisaties heeft Prismant gevraagd hoe zij aankijken tegen de baankansen van de Helpende zorg en welzijn die anno 2019 aan de opleiding beginnen. Daarbij hebben zij gereageerd op argumenten/stellingen waarom de kans op werk goed zou zijn en argumenten/stellingen waarom deze gering zou zijn. Daarnaast zijn een aantal aanvullende zaken genoemd die effect hebben op de geprognosticeerde kans op werk. Hieronder een samenvatting.

Om de argumenten te kunnen plaatsen is de respondenten vooraf gevraagd naar de meest relevante ontwikkelingen.

#### 3.1. Ontwikkelingen

De meest fundamentele en breed gedeelde ontwikkeling, is de toenemende zorgvraag en, daarmee samenhangend, de tekorten aan zorgpersoneel. Hoewel de beelden bij de positie van helpenden hierin verschillen, een aantal respondenten spreekt al over tekorten en enkele anderen zien juist meer aanbod dan vraag naar helpenden, is men het over twee dingen eens: dat er grote tekorten zijn aan verzorgenden en verpleegkundigen, en dat deze, gezien de toenemende zorgvraag, niet binnen afzienbare termijn zullen worden opgelost.

De groeiende zorgvraag komt voor een belangrijk deel door vergrijzing. Daardoor, en ook door het verschuiven van zorg uit bijvoorbeeld het ziekenhuis, komt veel druk op de Verzorging, Verpleging en Thuiszorg (VVT) te liggen. In de verpleeghuiszorg is bovendien sinds enkele jaren sprake van een kwaliteitskader, wat de (personele) uitdaging voor die branche des te groter maakt. Enerzijds moet de personele bezetting vergroot, en anderzijds moet er meer aandacht voor zaken als welzijn en preventie zijn. Veel respondenten zien dit als positief voor de baankansen van de helpenden. Deze kan goede ondersteuning bieden bij de algemene dagelijkse levensverrichtingen (ADL), en is bovendien uitgerust om, zeker in intramurale setting, van toegevoegde waarde te zijn voor het welzijn van bewoners.

Bovenstaande ontwikkelingen vertalen zich onder andere in functiedifferentiatie en jobcarving. Door de tekorten kijkt men in alle branches kritisch naar de taken die verzorgenden en verpleegkundigen uitvoeren, en wat daarin eventueel verschoven zou kunnen worden. Sommige organisaties zijn al klaar met taakherschikking, anderen zijn hier nog volop mee bezig. Bij die organisaties, alsook bij koepels en vertegenwoordigers vanuit het onderwijs, leeft sterk het idee dat hier goede kansen liggen voor de inzet van helpenden. De extra aandacht voor welzijn heeft volgens de meesten ook positief effect op de baankansen van helpenden, echter worden vanuit dat perspectief ook veel huiskamerassistenten (niveau 1) ingezet. Dit zou een enigszins dempend effect op de baankansen van helpenden in de verpleeghuiszorg kunnen hebben.

In de thuiszorg bestaat reeds een zelfstandige zorgroute voor helpenden en worden kansen voor helpenden gezien in bijvoorbeeld begeleiding van eenzame ouderen, maar zijn er belemmerende factoren qua financiering en kwalificatie-eisen. Ook in de gehandicaptenzorg werken beperkte financiën belemmerend, en ligt de nadruk bovendien op agogische kwalificaties.

### **3.2. Herkenning Kans op werk**

De landelijke partijen zijn unaniem dat de geprognoseerde geringe kans op werk voor helpenden geen werkelijkheid is of zal worden. Eén van deze organisaties is, evenals de koepels uit de VVT, uitgesproken positief over de huidige baankansen van helpenden, en verwacht dat deze enkel beter zullen worden. Ook één van de andere landelijke partijen schat dat zo in, maar meent dat de arbeidsmarkt voor helpenden op dit moment nog redelijk in balans is. Dit wordt onderschreven door het UWV, dat de arbeidsmarkt als "gemiddeld" bestempelt, waar deze voorheen nog ruim was. Het is mogelijk dat dit met de huidige ontwikkelingen zal bewegen naar een situatie van krapte, wat zou kunnen leiden tot zeer goede baankansen voor gediplomeerde helpenden.

Ook geen enkele respondent in de VVT herkent dat de kans op werk voor helpenden gering zou zijn. Vrijwel elke respondent schat deze als goed in. Eén instelling maakt hier een expliciet onderscheid naar de (stage-) ervaring van gediplomeerde helpenden: voor helpenden met veel (stage-)ervaring bij zorginstellingen zijn de baankansen goed, maar voor helpenden die vooral stage hebben gelopen in de facilitaire dienstverlening of kinderopvang zijn de baankansen gering.

Vanuit de opleidingen is het beeld divers. De meeste opleiders herkennen zich niet in het resultaat van Kans op werk. Zij verwachten dat de baankansen voor studenten die nu starten met de opleiding over twee jaar goed zullen zijn. Ook de opleiders die aangeven dat de huidige baankansen gering zijn, denken dat er mogelijk verbeteringen zullen optreden.

In de gehandicaptenzorg wordt de kans op werk voor helpenden op dit moment als gering ingeschat. Wat pleit voor geringe baankansen is dat er een opwaartse druk is vanuit meerdere kanten: minder geld voor ondersteunende functies, meer inzet familie/mantelzorgers en cliënten zelf, meer robotisering en digitalisering. In de toekomst zal de medewerker steeds meer moeten kunnen en begrijpen, theoretisch en praktisch. Wat voor een verbetering van de baankansen pleit, is dat de geïnterviewde gehandicaptenzorginstelling bezig is met een traject gericht op de inzet van lagere kwalificatieniveaus. Daarnaast doen sommige bestuurders vanuit "nabijheid en aandacht" een appèl om meer aandacht te hebben voor de inzet van niveau 1 en 2 opgeleiden. Dit zou navolging kunnen krijgen en positief effect hebben op de baankansen voor helpenden.

### **3.3. Argumenten "goede baankansen voor schoolverlaters"**

Getoetste argumenten om de baankansen voor de Helpende zorg en welzijn als "goed" te beschouwen:

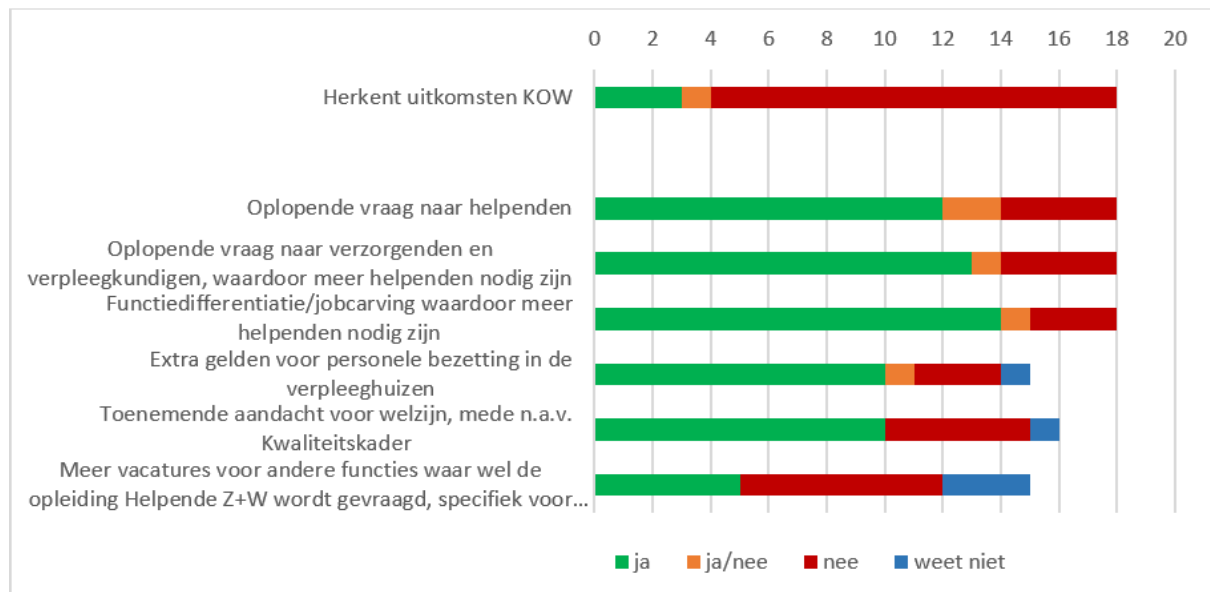
- Toenemende vraag naar verzorgenden en verpleegkundigen, waardoor meer helpenden nodig zijn
- Functiedifferentiatie/jobcarving, waardoor meer helpenden nodig zijn
- Toenemende vraag naar helpenden
- Extra gelden voor personele bezetting in de verpleeghuizen
- Toenemende aandacht voor welzijn, mede naar aanleiding van het kwaliteitskader

- Meer vacatures voor andere functies waar wel de opleiding Helpende zorg en welzijn wordt gevraagd, specifiek voor huishoudelijk medewerker thuis(zorg) waarvoor niveau 2 of hoger wordt gevraagd?

De twee eerstgenoemde argumenten worden het vaakst aangedragen of onderschreven. Deze twee argumenten hangen sterk met elkaar samen. Hoe dit uitwerkt op de baankansen van helpenden, is bij de ontwikkelingen beschreven. Dat er consensus is dat de kans op werk niet gering is, blijkt uit het feit dat de andere argumenten voor goede baankansen ook in merendeel onderschreven worden.

In onderstaande figuur is per argument te zien hoeveel respondenten het eens waren met het argument voor goede kansen op een baan, hoeveel het daarmee oneens waren en hoeveel hierbij een tussenpositie innamen. Ook is aangegeven hoeveel respondenten hebben aangegeven hier geen zicht op te hebben.

Figuur 1. Reacties per argument voor goede baankansen



### 3.4. Argumenten "geringe baankansen voor schoolverlaters"

Getoetste argumenten om de baankansen voor de Helpende zorg en welzijn als "gering" te beschouwen:

- De zorg wordt complexer, waardoor in toenemende mate een hoger niveau van medewerkers wordt gevraagd
- Er is veel concurrentie in niveau 2 op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld doordat er veel gekwalificeerden zijn die afgelopen jaren geen werk als helpenden konden vinden
- Het veld wil geen helpenden. De inhoud van de opleiding sluit niet aan op de vraag van de arbeidsmarkt
- Het veld wil helpenden plus of helpenden die gelijk willen doorleren, m.a.w. men leidt op voor doorstroom i.p.v. voor een baan als helpende op de arbeidsmarkt
- Het veld wil geen helpenden omdat het opleidingsdossier te breed is (de opleiding Helpende zorg en welzijn zit samen met de opleidingen Medewerker sport en recreatie en Medewerker facilitaire dienstverlening in het dossier Dienstverlening)

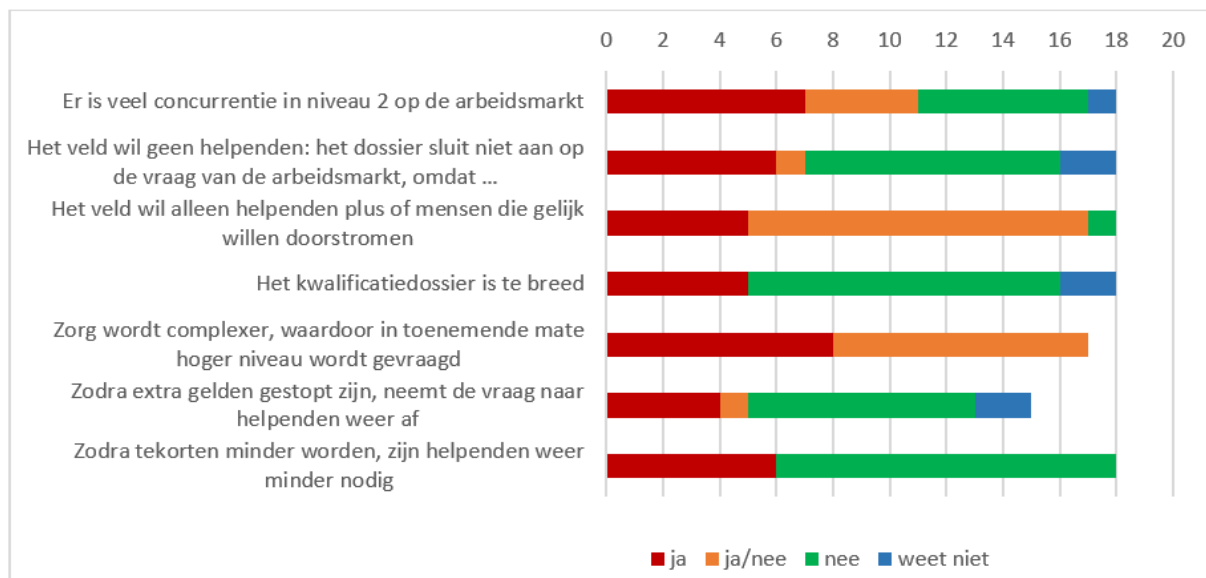
- Zodra het geld op is (over 2 jaar?), neemt de vraag naar helpenden weer af
- Zodra de tekorten minder worden, zijn helpenden weer minder nodig

De twee eerstgenoemde argumenten werden het vaakst onderschreven of aangedragen.

De concurrentie voor helpenden bestaat vooral uit huiskamerassistenten en mensen die zich, deels vanuit die positie, laten op- of omscholen. De meeste respondenten echter achten deze concurrentie niet sterk genoeg om recent gediplomeerde helpenden te verdringen. Iets soortgelijks geldt voor de toenemend complexe zorgvraag. Dit is een ontwikkeling die breed herkend wordt, maar de meeste respondenten zien hiervan geen effect op de vraag naar helpenden. Bij de argumenten voor geringe baankansen is bovenal de verdeeldheid in reacties veel groter, wat erop kan duiden dat de uitwerking daarvan in de praktijk ook veel variatie kan tonen.

In onderstaande figuur is weergegeven wat de reacties waren op de argumenten voor geringe baankansen. De kleuren corresponderen met de baankansen, wat betekent dat een bevestigend antwoord op een negatief argument (dit impliceert een geringere baankans) rood is, en een ontkennend antwoord juist groen. Bij deze argumenten valt een groot deel van de reacties in de categorie ja/nee: men is het wel eens met (een deel van) de stelling, maar plaatst hier ook sterke kanttekeningen bij.

Figuur 2. Reacties per argument voor geringe baankansen



### Financiering

Aanvullend op de vooraf gedefinieerde argumenten voor geringe baankansen wordt ook de financiering regelmatig genoemd als belemmerende factor voor de inzet, en daarmee ook de baankansen, van helpenden. Dit geldt met name sterk in de thuiszorg, waar verzekeraars en gemeentes een bepaald kwalificatieniveau eisen voor de vergoeding van verschillende types zorg. Dit zet een rem op de groei van helpenden in die branche, ondanks dat juist daar ook veel kansen worden gesignaleerd voor de helpende. In de verpleeghuizen is dit door de extra gelden vanuit het kwaliteitskader minder actueel, maar ook daar

worden eisen gesteld aan het kwalificatieniveau van zorgverleners. In de gehandicaptenzorg is sprake van toenemende kosten, mede door een groeiend aandeel personeel dat niet in loondienst is. Daardoor is er steeds minder budget voor zorgondersteunende taken, wat een belemmering zou kunnen zijn voor de inzet van helpenden in de toekomst.

### **3.5. Andere redenen waarom Kans op werk scheef loopt met beeld vanuit praktijk**

Tenslotte zijn er door de respondenten een aantal zaken benoemd die mogelijk zorgen voor een verschil in de berekende kans op werk van de Helpende zorg en welzijn en het beeld vanuit de praktijk.

#### *Vacaturestelling*

Gemotiveerde stagiaires krijgen vaak een baan aangeboden bij hun leerbedrijf, waardoor een deel van de vacatures helpende nooit daadwerkelijk gepubliceerd wordt.

#### *Aanvullende gegevens:*

Uit alumni-onderzoek van DUO Onderwijsonderzoek komt naar voren dat van de in 2017 bol-gediplomeerden Helpende zorg en welzijn, 28% bij een bedrijf werkt waar men stage heeft gelopen. Van de bbl-gediplomeerden is dit 82%. Deze gediplomeerden worden in de berekening van Kans op werk niet meegenomen als aanbod op de arbeidsmarkt. De banen die ze op deze manier vervullen worden niet meegeteld bij de beschikbare vacatures (vraag van de arbeidsmarkt). Dit kan met de huidige methodiek invloed hebben op de uitkomst van de indicator Kans op werk.

#### *Niet in het beroep aan de slag*

Een deel van de aan ROC's gediplomeerde helpenden wil of gaat toch niet als helpende aan de slag, maar leert ook niet verder.

#### *Aanvullende gegevens:*

Cijfers van het CBS wijzen ook in deze richting. Van de voor de arbeidsmarkt beschikbare in 2015-16 gediplomeerde schoolverlaters Helpende zorg en welzijn heeft 16% oktober 2017 geen werk en ook geen uitkering, nog eens 14% heeft een uitkering. Daarnaast zal een deel in een ander beroep werkzaam zijn. Onbekend is of deze gediplomeerden zich na afstuderen wel aangeboden hebben op de arbeidsmarkt, op zoek naar een baan als helpende. Vergeleken met andere mbo-gediplomeerden in de sector zorg en ook andere mbo-gediplomeerden op niveau 2, is onder recent gediplomeerden van de opleiding Helpende zorg en welzijn het aandeel zonder werk en/of uitkering groot. Al deze gediplomeerden worden in de bepaling van Kans op werk meegenomen in het aanbod van personeel op de arbeidsmarkt.

## **4. Conclusies**

De discrepantie tussen de uitkomst van de indicator Kans op werk voor gediplomeerden van de opleiding Helpende zorg en welzijn en het beeld van de baankansen in de praktijk heeft zeer diverse redenen. De belangrijkste verklaringen en conclusies zijn:

1. De zorgvraag neemt toe en daarmee de vraag naar zorgpersoneel. Hier is iedereen het over eens. Voor de positie van recent gediplomeerden op de arbeidsmarkt is het van belang vast te stellen in welke mate dit zich vertaalt in de vraag naar deze gediplomeerden. In Kans op werk is dit de factor "vacatures geschikt voor schoolverlaters". De extra vraag naar personeel zal zich, behalve op de

helpenden, ook richten op hoger en lager opgeleiden.

2. De financiële injectie van eind 2018 is bedoeld om tekorten aan personeel in de zorg op te heffen. Het is de vraag welk aandeel van de extra gelden werkgevers besteden aan het aantrekken van extra personeel. Niet duidelijk is vanaf welk moment werkgevers de beschikbare middelen inzetten.
3. Het merendeel van de 18 ondervraagde experts herkent zich medio 2019 niet in de geringe kans op werk zoals gepubliceerd januari 2019. Belangrijke argumenten voor goede baankansen zijn de oplopende vraag naar verzorgenden en verpleegkundigen en functiedifferentiatie/jobcarving. Hierdoor zijn meer helpenden nodig zijn. De meest genoemde argumenten voor geringe baankansen zijn concurrentie op de banenmarkt (huiskamerassistenten en zij-instroom) en de complexere zorgvraag. De meeste experts zien en/of verwachten hiervan echter geen effect op de vraag naar gediplomeerde helpenden.
4. Een deel van de gediplomeerden van de opleiding Helpende zorg en welzijn wil of gaat toch niet als helpende aan de slag, en leert ook niet verder. Hierdoor kan het zijn dat werkgevers ondervinden dat het aanbod van gediplomeerden op de arbeidsmarkt klein is.
5. Bij het opstellen van de prognoses worden de meest recente beschikbare data gebruikt. De gevolgen van de financiële injectie van eind 2018 zijn doorgerekend in de prognoses van het ministerie van VWS van mei 2019. Deze waren op het moment van publicatie Kans op werk 2019 niet beschikbaar. Voor Kans op werk 2020 zien we een forse toename (37%) van het aantal vacatures geschikt voor schoolverlaters en een kanteling van de verwachtingen van werkgevers over de ontwikkeling van de vraag naar helpenden. In de enquête van 2018 was deze negatief (-20%), in 2019 positief (+7%). Dit wijst erop dat de financiële injectie voelbaar wordt. Dit leidt voor Kans op werk 2020 tot een matige kans. Ook al is het perspectief beter dan in 2019, voor deze opleiding geldt dat de vraag naar recent gediplomeerden kleiner zal zijn dan het aanbod.
6. Helpende is één van de beroepen waarvan de vraag sterk wordt beïnvloed door maatregelen die worden genomen door de publieke sector. Met andere woorden de arbeidsmarkt voor deze beroepen is gevoelig voor beleidsmaatregelen. Deze zijn soms structureel voor onbepaalde tijd, soms eenmalig en/of voor bepaalde tijd. Daarnaast vertalen beleidsmaatregelen zich niet altijd direct in extra of een gewijzigde vraag naar personeel. De vraag naar helpenden wordt mede beïnvloed door de financiële injectie van eind 2018. Pas op het moment dat zichtbaar is in welke mate dit gevolgen heeft voor vraag en aanbod is het mogelijk dit te verwerken in Kans op werk.

## 5. Aanbevelingen en advies

Momenteel publiceert SBB op verzoek van de leden van de sectorkamer *geen* kans op werk voor de kwalificatie Helpende zorg en welzijn. Deze situatie is niet wenselijk.

We doen de volgende aanbevelingen:

1. Zodra tussen twee publicatiemomenten nieuwe betrouwbare en gelegitimeerde prognoses beschikbaar zijn, stellen we nieuwe perspectieven vast en actualiseren we de gepubliceerde kansen en onderliggende data.



2. Bekijk voor Kans op werk of en hoe we rekening kunnen houden met het gegeven dat een substantieel deel van de gediplomeerden niet werkt. Het zou kunnen zijn dat (een deel van) deze gediplomeerden niet op zoek gaat naar werk op het niveau en in het verlengde van de opleiding.
3. Communiceer dat de kans op werk vanuit het oogpunt van een aankomend student anders is dan vanuit het oogpunt van werkgevers. Een werkgever kan krapte voelen terwijl de Kans op werk voor een aankomend student matig of gering is. Bijvoorbeeld als een deel van de voor de arbeidsmarkt beschikbare gediplomeerden niet op zoek gaat naar werk, dan kan een werkgever tekorten ervaren.

**Advies:**

Uit de resultaten van de enquête onder leerbedrijven in 2019 blijkt dat werkgevers een toename van het aantal vacatures voor gediplomeerden van opleiding Helpende zorg en welzijn van 7% verwachten. Een jaar eerder, voordat bekend werd dat er een financiële injectie zou plaatsvinden, was dit nog -20%. Het advies is daarom actualiseer in januari 2020 het nieuwe perspectief voor de Helpende zorg en welzijn.

**NOVEMBER 2019**

**Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven**

Louis Braillelaan 24 2719 EJ Zoetermeer Postbus 7259  
2701 AG Zoetermeer ☎ 88 338 00 00 s-bb.nl