

Expertworkshop Prognosemodel Zorg & Welzijn

15 september 2022



Froukje

Planning

1. Inventarisatie vragen
2. Werking prognosemodel
3. Uitkomsten 2021
4. Werking dashboard en online tool
5. Oefenen met de online tool

Pauze

6. Regionale casussen
7. Werking scenario-editor
8. Oefenen met scenario-editor
9. Hoe om te gaan met uitkomsten
10. Openstaande vragen

Inventarisatie vragen

Doorgegeven vragen:

- Wordt bij vacaturegraad alleen van laatste jaar uitgegaan?
 - Er was een daling van de vacaturegraad eind 2020, maar er zijn signalen dat i.v.m. corona werving en selectie even was verminderd en aantal vacatures zijn in 2021 weer toegenomen. Zie ook figuur 19 in het verantwoordingsdocument. Hoe is hier mee omgegaan?
- Hoe werkt de instroom vanuit het onderwijs in het prognosemodel? Wanneer worden deze mensen gerekend tot het personeelsaanbod?
- Hoe werkt het doortrekken van de trend bij zij-instroom/doorstroom door in de regio's?
- Het saldo personeelsaanbod is groter dan het saldo van de personeelsvraag in de regio's Flevoland en Midden-Gelderland. Hoe komt dat en hoe moet je hier als regio mee om gaan?
- Hoe werkt de regionalisering in het model?
- Zijn er nog andere vragen waar stil bij gestaan moet worden?

Werking prognosemodel (uitgangspunten)

- Branches (11), beroepsgroepen (26), regio's (28 | 43)
- Centrale rekeneenheid = aantal werknemers
- Peildatum: laatste vrijdag voor kerst (realisatie 2020)
- Erkende databronnen
- Simulatiemodel (jaarcyclus)
- Referentieraming en 3 scenario's
 - Hoogconjunctuurscenario: optimistische scenario CPB + scenario 'hoog' demografieprognoses CBS
 - Substitutiescenario (zorg) & substitutiescenario (zorg & welzijn)
 - Tweede/derdelijnszorg > eerstelijnszorg
 - Inzet op preventie middels sociaal werk -> minder zorggebruik (in de zorgbranches)
 - ZZP 4, 5 en 6 > wijkverpleging, Wmo-ondersteuning en mantelzorg
 - Zorg & welzijn-variant: Meer tijd bij cliënt, lager opleidingsniveau

Werking prognosemodel

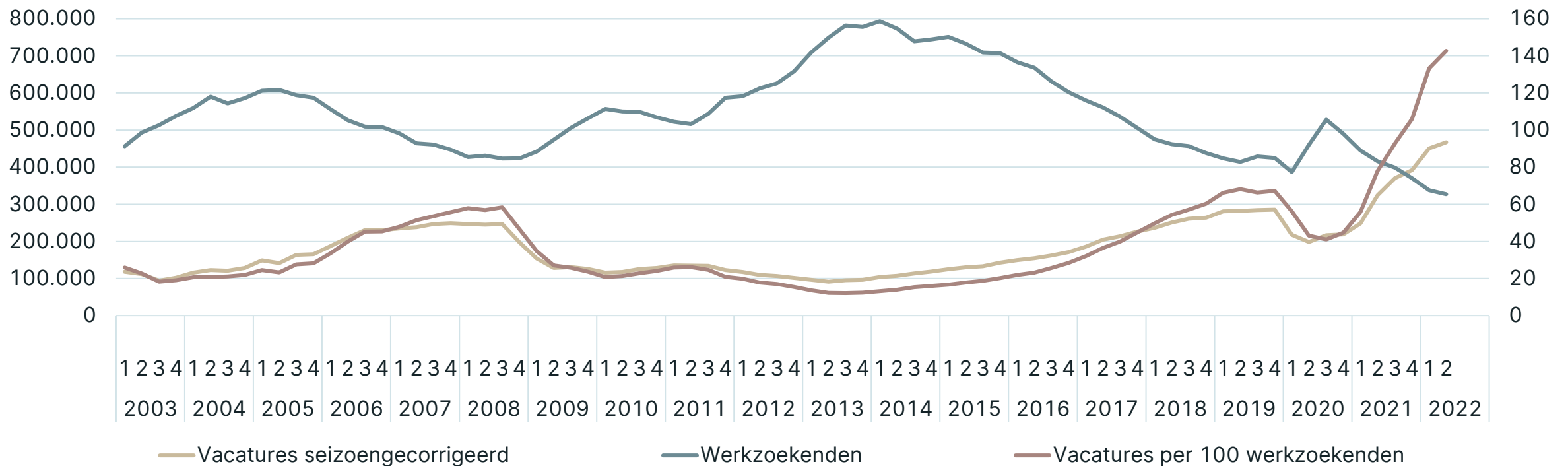


Werking prognosemodel (personeelsaanbod)



Werking prognosemodel (startsituatie)

- Aantal werknemers incl. arbeidsmobiliteit:
 - AZW StatLine + CBS Microdata + WNE (4 jaren) + Capaciteitsorgaan
- Arbeidsvraag
 - Aantal werknemers + vacatures (UWV)
- Personeelsaanbod
 - Aantal werknemers + Aantal werkzoekenden
 - Werkzoekenden o.b.v. omgekeerd verband met vacaturegraad (84 vacatures per 100 werkzoekenden)



Werking prognosemodel (arbeidsvraag)



Werking prognosemodel (personeelsaanbod)



Prognoses Zorg & Welzijn 2021

<https://prognosemodelzw.databank.nl> (open meegestuurde p2022-0057RVH.xml in Swing)

Werking dashboard en online tool

<https://www.prognosemodelzw.nl> (dashboard en online tool doorlopen, geen slides beschikbaar)

Oefenen met de online tool

- Doel:
 - Bekend worden met de mogelijkheden van de online tool
 - Vaardigheid op doen met het werken met het informatiesysteem
 - Structuur en opzet van de database doorgronden
- 10 oefeningen waarbij meest relevante functies gebruikt worden

Zie oefeningen in meegestuurde p2022-0057RVH_oefeningen.pdf

Planning

1. Inventarisatie vragen
2. Werking prognosemodel
3. Uitkomsten 2021
4. Werking dashboard en online tool
5. Oefenen met de online tool

Pauze

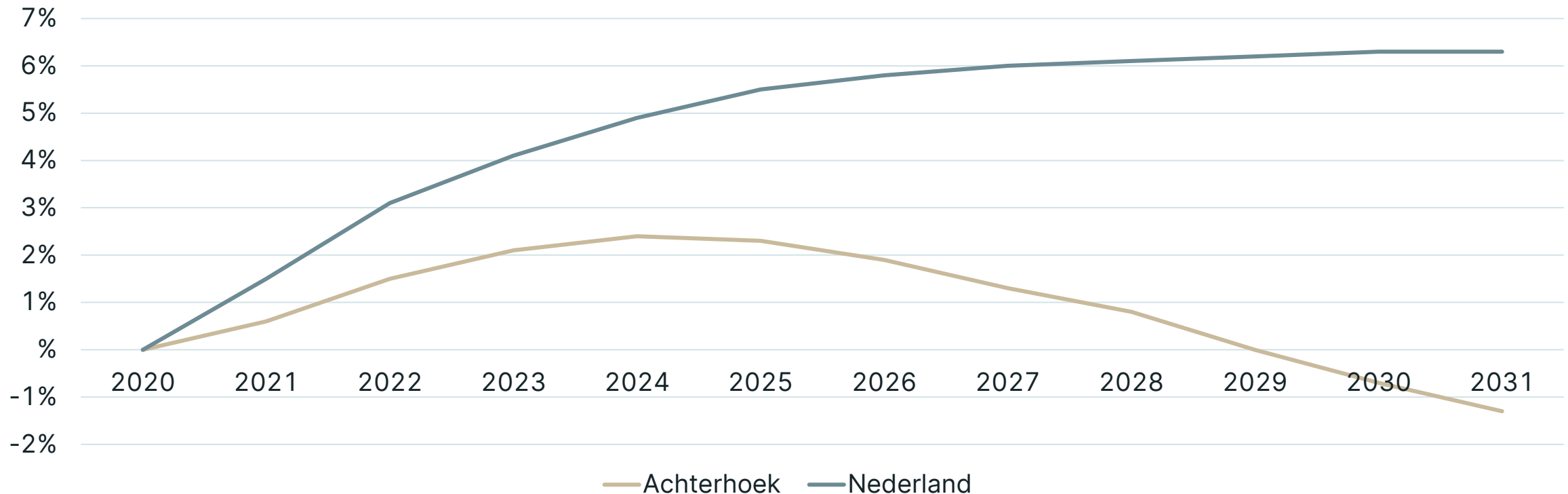
6. Regionale casussen
7. Werking scenario-editor
8. Oefenen met scenario-editor
9. Hoe om te gaan met uitkomsten
10. Openstaande vragen

Regionale casussen (Achterhoek)

- De spanning in de Achterhoek is in 2020 vergelijkbaar met Nederland. In de prognoses loopt het eerst minder hard op, maar uiteindelijk juist harder. Hoe komt dat?
- > Op verkenningstocht (open meegestuurde p2022-0057RVH_Achterhoek.xml in Swing)

Regionale casussen (Achterhoek)

- De spanning in de Achterhoek is in 2020 vergelijkbaar met Nederland. In de prognoses loopt het eerst minder hard op, maar uiteindelijk juist harder. Hoe komt dat?



- 55+ vergelijkbaar, daling komt vooral door 15-34-jarigen

Regionale casussen (instroom vanuit het onderwijs)

- Hoe werkt de instroom vanuit het onderwijs in het prognosemodel? Wanneer worden deze mensen gerekend tot het personeelsaanbod?

Voorbeeld:

- De organisatie Siga zet stevig in op het werven van meer leerlingen voor de opleiding verpleegkundige niveau 4 in regio's in Noord-Holland.
- Effect: 100 extra leerlingen in 2022
- Opleidingsrendement 48% > 48 gediplomeerden tussen 2025 en 2029
- Sectorrendement 92% > 44 extra werknemers tussen 2025 en 2029 (personeelsaanbod stijgt iets harder)
- Toedeling branches/regio's o.b.v. huidige spanning en verdeling uit het verleden

	Nominale studieduur	Jaar t.o.v. nominale studieduur				
		Nominaal-1	Nominaal	Nominaal+1	Nominaal+2	Nominaal+3
Mbo niveau 2	2 jaar	10,0%	60,2%	18,2%	8,1%	3,6%
Mbo niveau 3	3 jaar	2,8%	53,4%	28,6%	11,1%	4,2%
Mbo niveau 4	4 jaar	42,9%	38,7%	12,5%	3,9%	2,1%
Bachelor (hbo en wo) (niveau 6)	4 jaar	12,9%	44,0%	25,2%	11,3%	6,5%
Master (niveau 7)	2 jaar	68,8%	15,0%	6,9%	6,1%	3,2%

- BBL-ers worden niet meegenomen bij instroom vanuit onderwijs

Regionale casussen (zij-instroom)

- Het saldo personeelsaanbod is groter dan het saldo van de arbeidsvraag in de regio's Flevoland en Midden-Gelderland. Hoe komt dat en hoe moet je hier als regio mee om gaan?
- Hoe werkt het doortrekken van de trend bij zij-instroom/doorstroom door in de regio's?
- Arbeidsmarktsaldo (arbeidsvraag) en Arbeidsmarktsaldo (personeelsaanbod) niet salderen
- Zij-instroom o.b.v. zij-instroom laatste realisatiejaar en arbeidsmarktprognoses gehele arbeidsmarkt
 - Zij-instroom laatste jaren opvallend hoog in Midden-Gelderland en Flevoland (waarschijnlijk niet representatief voor de prognoses)
 - Prognoses arbeidsmarktspanning in relevante sectoren relatief laag (inmiddels achterhaald gezien huidige ramingen CPB)
- Midden-Gelderland extreme uitschieter. Flevoland, Regio Zwolle en Zuid-West Gelderland in beperkte mate ook. Bij de nieuwe ramingen wordt dit aangepakt.
- Doorstroom o.b.v. uitwisseling tussen branches in meerdere gewogen realisatiejaren en arbeidsmarktspanning

Regionale casussen (Zeeland)

- De arbeidsvraag loopt in Zeeland tussen 2020 en 2031 op van 32.000 naar 39.000 terwijl de beroepsbevolking in die periode daalt 201.000 naar 196.000. Dit schuurt, ook in relatie tot de arbeidsvraag in andere sectoren. Hoe kan dit opgelost worden?
- Arbeidsmarktkant
 - Meer werknemers: instroom vanuit onderwijs, zij-instroom
 - Inzetbaarheid en productiviteit verhogen
- Minder zorg & welzijn leveren

> Scenario-editor

Werking scenario-editor

<https://prognosemodelzw.databank.nl> (scenario-editor doorlopen, geen slides beschikbaar)

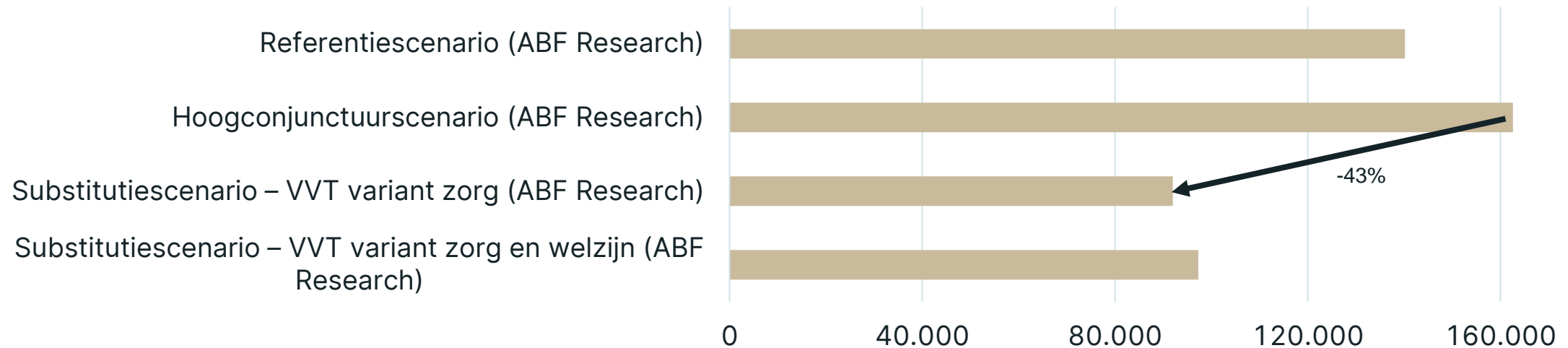
Oefenen met de scenario-editor

- Doel:
 - Bekend worden met de mogelijkheden van de scenario-editor
- 1 oefening
- Servercapaciteit / rekestijd

Oefening overgeslagen tijdens workshop vanwege tijdsgebrek

Hoe om te gaan met uitkomsten (1)

- Trendramingen: Wat zou er gebeuren als alles zo blijft verlopen als dat het heeft gedaan.
- Demografische trends veranderen niet snel, maar beleid en andere omgevingsfactoren (conjunctuur, algehele arbeidsmarktspanning) wel. Onzekerheidsmarges zijn zeer groot (zie bijvoorbeeld de 4 scenario's).



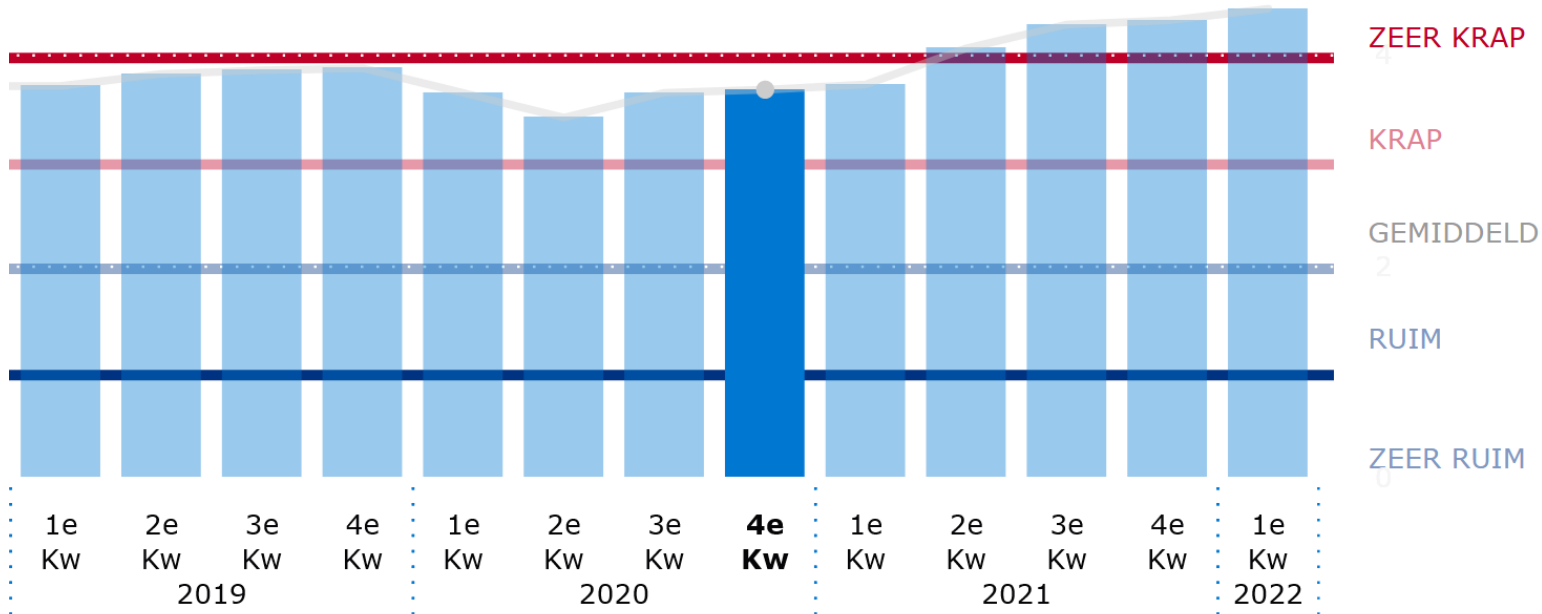
- Arbeidsvraag past zich deels ook aan (wordt geen rekening mee gehouden)

Hoe om te gaan met uitkomsten (2)

- Relatief kleine verschillen zeggen weinig
 - 100 > 50-150 > kans groter
 - 10.000 > 9.500-10.500 > kans kleiner
- Foutmarge bij arbeidsmarktsaldo relatief veel hoger (in absolute omvang vergelijkbaar)
 - Arbeidsvraag: 50.000 > +1% afwijking > 50.500
 - Personeelsaanbod: 49.000 > -1% afwijking > 48.500
 - Arbeidsmarktsaldo: 1.000 > 2.000 > +100%
- Wat kan je er dan mee?:
 - Indicatie van richting
 - Relatieve verschillen
 - Knelpunten herkennen
 - Effect van specifieke ontwikkelingen (scenario's en scenario-editor)

Openstaande vragen

- Er was een daling van de vacaturegraad eind 2020, maar er zijn signalen dat i.v.m. corona werving en selectie even was verminderd en aantal vacatures zijn in 2021 weer toegenomen. Zie ook figuur 19 in het verantwoordingsdocument. Hoe is hier mee omgegaan?



- 2020: Startsituatie model tekort: 28.200
84 vacatures per 100 werkz.

- 2022: Prognose tekort: 49.200
139 vacatures per 100 werkz.

UWV (Q2): 143 vacatures per 100 werkz.

Expertworkshop Prognosemodel Zorg & Welzijn

15 september 2022



Froukje