



Woon- en werkoverwegingen kinderopvang en (jeugd)zorg

Onderzoek naar de Amsterdamse woningmarkt en tekorten in kinderopvang, zorg en jeugdzorg

- EINDRAPPORT -

Auteurs

Jolien Groot
Hedwig Rossing
Jos Lubberman

Amsterdam, 16 mei 2018
Publicatienr. 17177

© 2018 RegioPlan, in opdracht van Gemeente Amsterdam

Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van RegioPlan. RegioPlan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

Resultaten gedeeltelijk gebaseerd op eigen berekeningen RegioPlan op basis van niet-openbare microdata van het Centraal Bureau voor de Statistiek

Omslag:
Sávio Félix via unsplash.com

Inhoudsopgave

Samenvatting	1
Aanleiding en onderzoeksvragen	1
Aanpak	1
Resultaten	1
Conclusie	3
1 Inleiding	5
1.1 Aanleiding en vraagstelling	5
1.2 Onderzoeksopzet	5
1.3 Leeswijzer	7
2 Inkomen en woonsituatie	9
2.1 Leeftijd	9
2.2 Inkomenssituatie	11
2.3 Woonplaats	13
2.4 Wonen in Amsterdam	18
2.5 Woonsituatie	21
2.6 Toegang tot sociale huurwoningen	23
3 Baan- en verhuisbewegingen	27
3.1 Veranderingen in arbeidsbetrekking	27
3.2 Veranderen van woonplaats of baan	30
3.3 Motieven wonen in Amsterdam	34
3.4 Motieven werken in Amsterdam	38
3.5 Motieven voor vertrek uit Amsterdam	44
4 Conclusie	47
Bijlage	49

Samenvatting

S

Samenvatting

Aanleiding en onderzoeksvragen

In de gemeente Amsterdam is er sprake van een groeiend tekort aan mensen die werkzaam zijn in de zorg, kinderopvang en jeugdzorg. Tegelijkertijd is het voor middeninkomens lastig om een betaalbare woning in de stad te vinden. De gemeente Amsterdam vraagt zich af of de krapte op de woningmarkt een oorzaak is voor de tekorten en of betaalbare woningen wellicht een oplossing kunnen zijn voor de tekorten. Daarom is het van belang zicht te krijgen op de overwegingen die mensen in de zorg, kinderopvang en jeugdzorg hebben om op een baan in Amsterdam te solliciteren en de rol die de woningmarkt daarin speelt. RegioPlan heeft hiertoe onderzoek uitgevoerd. Daarbij stond de volgende hoofdvraag centraal:

Welke invloed heeft de Amsterdamse woningmarkt op het vervullen van vacatures in de verpleegzorg, de kinderdagopvang en de jeugdzorg in Amsterdam?

Aanpak

Het onderzoek is uitgevoerd op dezelfde manier als een in 2017 door RegioPlan uitgevoerd onderzoek naar leraren. De data is verzameld via twee lijnen:

1. een analyse van microdata van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) over de verhuisbewegingen van werknemers uit de kinderopvang en de zorg;
2. een survey onder professionals uit de kinderopvang, zorg en jeugdzorg.

Resultaten

Overwegingen om wel of niet een baan of een woning in Amsterdam na te streven variëren per individu. Om de interpretatie van de resultaten enige nuance toe te brengen, onderscheiden we bij de bespreking hiervan twee groepen. De eerste groep geeft aan op de Amsterdamse woningmarkt georiënteerd te zijn. Zij willen in Amsterdam gaan wonen, of wonen er al en willen er blijven wonen. We noemen hen in dit rapport de 'Amsterdam-georiënteerden'. Daarnaast is er een groep deelnemers aan de enquête die geen interesse heeft in de Amsterdamse woningmarkt. Zij willen weg uit Amsterdam, of wonen niet in Amsterdam en willen er ook niet gaan wonen. We noemen hen de 'vrijwillige forenzen'. We bespreken hier puntsgewijs de voornaamste bevindingen van het onderzoek, aan de hand van vier deelvragen.

1. Hoe belangrijk is woon-werkafstand bij de keuzes die professionals maken in het solliciteren naar een baan in de verpleegzorg, de kinderdagopvang en de jeugdzorg in Amsterdam?

- Reisafstand wordt door bijna alle deelnemers van de survey (90%) een belangrijke afweging gevonden bij het in overweging nemen van een baan.
- Ongeveer de helft (53%) van de respondenten vindt dat reiskosten en reistijd vanaf hun huidige woning belemmerende factoren zijn bij het overwegen van een baan in Amsterdam.
- Vrijwillige forenzen vinden reisafstand minder vaak een belemmering om in Amsterdam te solliciteren dan Amsterdam-georiënteerden.
- Een derde van de deelnemers aan de enquête heeft bij een open vraag in de survey aangegeven dat meer parkeergelegenheid en lagere parkeerkosten de gemeente Amsterdam tot een aantrekkelijkere werkomgeving zou maken. Daarnaast hebben veel deelnemers aangegeven dat betere bereikbaarheid, ov-verbindingen en het verminderen van filedruk Amsterdam aantrekkelijker zou maken als plaats om te werken.

2. Hoe belangrijk is het kunnen verkrijgen van geschikte en betaalbare woonruimte in of nabij de werkgever bij het solliciteren naar een baan in de verpleegzorg, de kinderdagopvang en de jeugdzorg?

- Het woningaanbod wordt door ruim de helft van de respondenten genoemd als belemmerende factor bij het overwegen van een baan in Amsterdam.

- Het woningaanbod wordt als overweging om te solliciteren op een vacature echter minder vaak genoemd dan arbeidsvoorwaarden als salaris, uitzicht op een vast dienstverband en persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden. Dit geldt voor alle onderzochte sectoren.
- Een ruime meerderheid van de respondenten geeft aan dat het vinden van geschikte en betaalbare woningen in Amsterdam problematisch is. Op de vraag wat de gemeente Amsterdam tot een aantrekkelijkere werkomgeving zou maken, wordt woningaanbod het meest genoemd.

3. Is er sprake van vertrek van zittend personeel in de verpleegzorg, de kinderdagopvang en de jeugdzorg in Amsterdam, vanwege de woningmarkt?

- Van de onderzochte populatie in de kinderopvang en de zorgsector is respectievelijk elf en twaalf procent van de onderzochte populatie van baan veranderd tussen 30 november 2015 en 30 november 2016. Zowel in de zorg als in de kinderopvang stroomt ongeveer vijf procent van de onderzochte populatie uit naar banen buiten Amsterdam. Deze groep valt het vaakst in de leeftijdscategorie jonger dan 28 jaar. De meesten bevinden zich in een huishouden met kinderen. Ook valt deze groep vaker in de laagste inkomenscategorieën (een gestandaardiseerd huishoudensinkomen onder de 25.000 of 35.000 euro).
- Meestal gaat een baanverandering niet gepaard met een verhuizing in datzelfde jaar. Negen procent van de medewerkers in de kinderopvang die een baan buiten Amsterdam hebben gevonden en zes procent van de medewerkers in de zorg die een baan buiten Amsterdam hebben gevonden, zijn verhuisd naar buiten Amsterdam.
- Er zijn ook mensen gestopt met werken. Negen procent van de onderzochte medewerkers uit de kinderopvang is niet meer werkzaam op de tweede peildatum in 2016. Onder werknemers die in de zorg werkten is dit percentage zes procent. Mogelijke verklaringen zijn het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, overlijden of het (ver)volgen van een opleiding. Ook is het mogelijk dat personen van deze groep ingeschreven staan bij UWV vanwege werkloosheid, zwangerschap, ziekte of arbeidsongeschiktheid. Personen die zijn gaan werken als zelfstandige vallen ook onder deze groep.
- Via de survey zijn 25 mensen bereikt die zijn vertrokken van de Amsterdamse arbeidsmarkt. Bereikbaarheid was voor de meesten van hen een reden voor vertrek. Slechts één respondent gaf aan weg te moeten of te willen verhuizen uit Amsterdam. In de toelichting gaven drie respondenten aan dat zij binnen hun functie zijn overgeplaatst naar een locatie buiten Amsterdam. Eén persoon heeft aangegeven dat de reistijd door veranderende gezinssamenstelling te lang werd.
- Van de groep die heeft aangegeven binnen twee jaar te willen of moeten verhuizen uit Amsterdam, geeft het overgrote deel aan dat hun reden voor vertrek is dat de woningen te duur zijn. Mensen geven dus voornamelijk aan dat de woningmarkt een reden is om buiten Amsterdam te gaan wonen. Het is daarmee niet direct een reden om buiten de stad te gaan werken.

4. Hoe is het huidige personeelsbestand van de verpleegzorg, de kinderdagopvang en de jeugdzorg verdeeld over de stad/daarbuiten?

- Ongeveer zestig procent van de medewerkers van de onderzochte Amsterdamse kinderopvanginstellingen woont in Amsterdam.
- In de zorg liggen de verhoudingen iets anders: 46 procent woont binnen de stad en 54 procent woont buiten de stad. Tussen de verschillende zorgsectoren verschillen deze percentages licht. Mensen die werkzaam zijn in de ziekenhuizen/UMC's en in de gehandicaptenzorg wonen vaker niet in Amsterdam dan mensen in andere sectoren. Deze groep legt gemiddeld ook grotere afstanden af dan mensen in andere sectoren.
- Het personeel in de kinderopvang woont met gemiddeld 11,8 kilometer betrekkelijk dicht bij het werk. Personeel in de zorg legt met gemiddeld 17,2 kilometer grotere afstanden af. De hoogte van het inkomen en de afgelegde afstand naar werk vertonen een licht positieve samenhang: mensen met een hoger inkomen leggen gemiddeld grotere afstanden af naar werk.

Conclusie

Net als bij het eerder uitgevoerde onderzoek naar leraren, vinden medewerkers in de zorg, jeugdzorg en kinderopvang dat het door krapte op de woningmarkt moeilijk is een geschikte en betaalbare woning in de hoofdstad te vinden. Uit de survey blijkt dat men reistijd, reiskosten en het woningaanbod als belemmeringen ziet bij het solliciteren op een vacature in Amsterdam. Maar de overwegingen reisafstand en woningaanbod zijn bij het solliciteren op een vacature wel ondergeschikt aan arbeidsvoorwaarden zoals salaris, uitzicht op een vast dienstverband en minimaal aantal werkuren.

Respondenten die niet in de stad willen wonen, lijken reisafstand iets minder erg te vinden dan respondenten die wel in de stad willen wonen. Goed woningaanbod in de buurt van de baan wordt juist weer vaker belangrijk gevonden door mensen die in Amsterdam willen wonen. Daaruit afgeleid is het belangrijk om bij het nadenken over de aantrekkingskracht van Amsterdam als werkplaats rekening te houden met twee groepen. Enerzijds zijn dat de vrijwillige forenzen, die niet geïnteresseerd zijn om in Amsterdam te wonen. Anderzijds zien we een groep stad-georiënteerden, die graag in Amsterdam wil wonen. In de survey gaf ruim de helft van de respondenten aan graag in de stad te willen wonen.

Voor de vrijwillige forenzen, de groep waar in dit onderzoek ongeveer een zesde van de respondenten toe behoorde, zal het toegankelijk maken van de Amsterdamse huizenmarkt weinig invloed hebben op de aantrekkingskracht van Amsterdam als werkplek. Een betere bereikbaarheid van de stad is voor hen belangrijker. Bereikbaarheid was voor respondenten die zijn overgestapt op een functie buiten Amsterdam dan ook de vaakst genoemde reden van vertrek. Aanbevolen wordt om te zorgen voor betere connectiviteit over de weg en via het openbaar vervoer. Voor sommige werknemers in de zorg en jeugdzorgsector is de auto het belangrijkste vervoersmiddel, omdat zij op verschillende locaties werken. Pareren wordt door velen als knelpunt ervaren.

De behoefte aan meer geschikte en betaalbare woningen is groot. Respondenten is gevraagd wat de gemeente Amsterdam tot een aantrekkelijker werkomgeving zou maken. Zorgen voor geschikt en betaalbaar woningaanbod werd hierbij het meest genoemd. Wat men een betaalbare woning vindt, verschilt per leeftijd en per sector.

Medewerkers van kinderopvanginstellingen behoren vaker tot lagere inkomenscategorieën dan medewerkers van zorginstellingen. In de zorg dient echter rekening gehouden te worden met verschillen tussen de subsectoren. In de verpleging en verzorging is het huishoudensinkomen vaak lager dan dat van de groep die werkzaam is in het ziekenhuis.

In de kinderopvang komt 33 procent van de onderzochte populatie op basis van het verzamelinkomen in aanmerking voor sociale huur. In de zorg is dat percentage lager, namelijk 21 procent van de medewerkers van de onderzochte Amsterdamse instellingen. Medewerkers kinderopvang zijn dan ook relatief minder vaak bereid om meer huur te betalen dan 710 euro, de bovengrens voor huurtoeslag.

Terugkomend op de hoofdvraag kunnen we vaststellen dat voor de nu onderzochte doelgroepen geldt dat de woningmarkt en bereikbaarheid belangrijke factoren zijn bij de aantrekkelijkheid of onaantrekkelijkheid van Amsterdam als gemeente om in te werken. Daarbij moet niet worden vergeten dat andere factoren, met name arbeidsvoorwaarden, van bovengemiddeld belang zijn bij het overwegen van een functie.

Inleiding

1

1 Inleiding

1.1 Aanleiding en vraagstelling

Er is krapte op de Amsterdamse woningmarkt. In heel Nederland worden forse prijzen gerekend voor woningen, maar de hoofdstad is een verhaal apart. Statistieken gepubliceerd door de Rabobank, de ING en NVM geven aan dat de gemiddelde transactieprijs voor een woning sinds 2013 met gemiddeld 150.000 euro is toegenomen. Ook de gemiddelde huurprijs ligt veel hoger dan in de rest van Nederland. Door een gebrek aan voldoende huizen voor middeninkomens lijkt de stad voor veel mensen onbetaalbaar te zijn geworden.

De stad heeft mensen met middeninkomens echter hard nodig om functies in het publieke domein te vervullen. Er heersen tekorten aan personeel in het onderwijs, de kinderopvang, de zorg en de jeugdzorg. Hebben deze tekorten iets te maken met de krapte op de woningmarkt? Zijn betaalbare woningen wellicht een oplossing voor het tekort in deze beroepsgroepen?

Deze vragen waren voor de gemeente Amsterdam de aanleiding om RegioPlan onderzoek te laten uitvoeren naar de invloed van de krapte op de woningmarkt op deze tekorten. In het in 2017 verschenen rapport 'Een eigen huis: Onderzoek naar de relatie tussen de Amsterdamse woningmarkt en het lerarentekort' lag de focus op de personeelstekorten in het basis- en voortgezet onderwijs. Dat onderzoek heeft interessante inzichten voor beleid opgeleverd. Woonvoorkeuren; reisafstand naar werk; inkomenssituaties en de daarmee samenhangende mogelijkheden op de woningmarkt – zoals toegang tot sociale huur – werden voor deze beroepsgroep in beeld gebracht.

De gemeente Amsterdam wil graag weten hoe de situatie op de woningmarkt is voor de mensen die werkzaam zijn in de zorg, kinderopvang en jeugdzorg. Daarom is dit onderzoek uitgevoerd, met een vergelijkbare aanpak als het onderzoek onder leraren. De resultaten van deze beroepsgroepen kunnen door de gemeente Amsterdam met elkaar vergeleken worden.

RegioPlan heeft dit onderzoek naar de overwegingen van zorgprofessionals, kinderopvangmedewerkers en jeugdzorgprofessionals uitgevoerd. Het doel van het onderzoek is vervat in de volgende hoofdvraag:

Welke invloed heeft de Amsterdamse woningmarkt op het vervullen van vacatures in de verpleegzorg, de kinderdagopvang en de jeugdzorg in Amsterdam?

Deze hoofdvraag is vervolgens in de volgende deelvragen vertaald:

1. Hoe belangrijk is woon-werkafstand bij de keuzes die professionals maken in het solliciteren naar een baan in de verpleegzorg, de kinderdagopvang en de jeugdzorg in Amsterdam?
2. Hoe belangrijk is het kunnen verkrijgen van geschikte en betaalbare woonruimte in of nabij de werkgever bij het solliciteren naar een baan in de verpleegzorg, de kinderdagopvang en de jeugdzorg?
3. Is er sprake van vertrek van zittend personeel in de verpleegzorg, de kinderdagopvang en de jeugdzorg in Amsterdam, vanwege de woningmarkt?
4. Hoe is het huidige personeelsbestand van de verpleegzorg, de kinderdagopvang en de jeugdzorg verdeeld over de stad/daarbuiten?

1.2 Onderzoeksopzet

Het onderzoek is uitgevoerd op dezelfde manier als het eerder door RegioPlan uitgevoerde onderzoek naar leraren. De data is verzameld via twee lijnen:

2. een analyse van microdata van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) over de verhuisbewegingen van professionals uit de kinderopvang en de zorg;
3. een survey onder professionals uit de kinderopvang, zorg en jeugdzorg.

Analyse microdata CBS

Om inzicht te krijgen in de woonsituatie en de verhuisbewegingen van Amsterdamse professionals is gebruikgemaakt van microdata van het CBS. Alle werkgevers in Nederland zijn wettelijk verplicht aangifte te doen bij UWV en de Belastingdienst over lonen die aan werknemers zijn betaald. Via het CBS kan RegioPlan de data over deze loonaangifteketen geanonimiseerd inzien. In deze polisadministratie is informatie te vinden over banen en lonen van werknemers bij Nederlandse bedrijven. Door gebruik te maken van deze microdata bepalen we tevens waar de professionals van Amsterdam wonen.

We hebben het personeel geselecteerd dat werkzaam was bij Amsterdamse kinderopvangorganisaties en zorginstellingen op 30 november 2015. Vervolgens is gekeken of zij nog steeds werkzaam waren bij de Amsterdamse kinderopvangorganisaties en zorginstellingen op 30 november 2016.

Op deze manier zijn baanveranderingen in beeld gebracht. We keken daarnaast naar of zij een jaar later van woonplaats veranderd waren. De peildatum van 30 november wijkt af van het eerdere onderzoek naar leraren en de woningmarkt. Er is voor gekozen om een zo recent mogelijke peildatum te kiezen, zodat de cijfers zo actueel mogelijk zijn. Omdat december een afwijkende maand kan zijn met betrekking tot de feestdagen en eventuele eindejaarsuitkeringen, is gekozen voor de laatste dag van de maand ervoor.

Een eerste stap in de analyse met de microdata is het selecteren van de doelgroepen, te weten medewerkers van Amsterdamse kinderopvangorganisaties, zorginstellingen en jeugdzorginstellingen. Om deze selectie te maken, hebben we voor de kinderopvangorganisaties gebruikgemaakt van het locatiebestand van de Landelijk Register Kinderopvang. Uit dit bestand zijn de organisaties geselecteerd die gevestigd zijn in Amsterdam, waarbij onderscheid is gemaakt naar organisaties die alleen zijn gevestigd in Amsterdam en organisaties die ook vestigingen hebben buiten Amsterdam. Vervolgens hebben we op basis van CBS-microdatabestanden de dienstverbanden geselecteerd met als werklocatie Amsterdam.

Voor de organisaties in de zorg heeft SIGRA een lijst organisaties aangeleverd, waarbij onderscheid werd gemaakt naar gehandicaptenzorg, GGZ, huisartsenzorg, Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT), ziekenhuizen/UMC's en overige zorginstellingen. Ook hier hebben we op basis van CBS-microdatabestanden de dienstverbanden geselecteerd met als werklocatie Amsterdam.

Voor de jeugdzorg was een dergelijke lijst met organisaties niet aan te leveren door de gemeente Amsterdam, voornamelijk omdat hierbij sprake is van landelijke organisaties, waardoor geen onderscheid kan worden gemaakt naar de werklocatie. Om deze reden is de jeugdzorg bij de resultaten van de CBS-analyses buiten beschouwing gelaten. In de enquête is deze sector wel meegenomen.

Op basis van de lijsten organisaties in de kinderopvang en zorg die gevestigd zijn in Amsterdam, hebben wij mensen geselecteerd die op 30 november van 2015 en/of op 30 november van 2016 werkzaam waren bij een Amsterdamse kinderopvang- of zorginstelling.

Survey

Om zicht te krijgen op de overwegingen van de te onderzoeken populatie om in Amsterdam te werken en/of te wonen is aanvullend een internetsurvey uitgezet onder medewerkers in de zorg, jeugdzorg en kinderopvang. Voor de survey zijn we uitgegaan van een beperkte webenquête die in circa tien minuten ingevuld kon worden. De focus van de vragen lag op de huidige arbeidssituatie, woonsituatie, wenselijke woon-werkafstand (min/max) en belangrijkste (dis)satisfiers voor een baan.

De gemeente Amsterdam en SIGRA hebben organisaties in de sectoren zorg, jeugdzorg en kinderopvang benaderd met de vraag deze survey uit te zetten onder personeel. Men kon zich via een link aanmelden voor het onderzoek, waarna men per e-mail inloggegevens kreeg voor de feitelijke vragenlijst. Dit maakte het mogelijk de vragenlijst te personaliseren en te beveiligen. In totaal hebben 1186 mensen zich aangemeld en de volledige survey ingevuld. Van hen werkten er 851 in de zorg, waren 179 personen actief in de jeugdzorg of jeugdgezondheidszorg en gaven 152 personen aan in de kinderopvang te werken.

Indeling in beroepsgroepen

In de voor de CBS-analyse aangeleverde lijst met zorgorganisaties, werd onderscheid gemaakt naar verschillende zorgsectoren. Het gaat om de zorgsectoren gehandicaptenzorg, GGZ, huisartsenzorg, Verpleeg- en Verzorghuizen en Thuiszorg (VVT), ziekenhuizen/UMC's en overige zorginstellingen. In de rapportage wordt in de eerste plaats onderscheid gemaakt tussen de onderzochte sectoren kinderopvang, zorg en jeugdzorg. Daar waar het mogelijk was om onderscheid te maken in de resultaten én waar wij verschillen zien tussen deze zorgsectoren, worden de resultaten naar deze subsectoren benoemd. Het was niet voor alle analyses mogelijk om onderscheid te maken naar subsectoren in verband met de privacyrichtlijnen die het CBS hanteert. Te kleine aantallen mogen niet worden gebruikt wanneer dit risico's op onthullingen met zich meebrengt. Om onthullingen te voorkomen op organisatieniveau zijn de GGZ-organisaties bij de categorie overige zorginstellingen gevoegd.

In de survey is respondenten gevraagd aan te geven in welke sector zij werken. De sector kinderopvang is relatief eenduidig. De zorg is daarbij vergeleken een veelomvattende sector. Naast de jeugdzorg/jeugdgezondheidszorg, werken respondenten in de geestelijke gezondheidszorg, gehandicaptenzorg, huisartsenzorg, verslavingszorg, thuiszorg, verpleging en verzorging, in een ziekenhuis/UMC, bij de ambulance, een apotheek, de GGD, of soms in een combinatie van zorgsectoren. Daarnaast gaven respondenten een ambigue aanduiding of een beroep buiten de vooraf door ons gedefinieerde groepen, bijvoorbeeld '112', 'voorzorg', of 'vroegbehandeling'. In de analyse van dit rapport is ervoor gekozen om zoveel mogelijk de opdeling te volgen die ook voor de CBS-analyse is gehanteerd, dus: kinderopvang en zorg, met de toevoeging van de sector jeugdzorg/jeugdgezondheidszorg. Daar waar de resultaten opmerkelijke verschillen laten zien tussen de beroepen in zorg en welzijn, worden de resultaten naar deze subsectoren benoemd.

1.3 Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk presenteren we relevante statistieken van de onderzochte doelgroepen. Hierbij wordt de inkomenssituatie van de groepen in de zorg en in de kinderopvang in kaart gebracht. We kijken hierbij naar het gestandaardiseerd besteedbaar huishoudelijk inkomen, waardoor leeftijdscategorieën en gezinssamenstelling goed te vergelijken zijn.

Vervolgens gaan we in op de woonsituatie van de doelgroepen op regionaal niveau. Daarna verschuift onze focus naar het wonen in de stad Amsterdam: wie woont er in de stad en waar in de stad woont men? Daarbij wordt een uitsplitsing naar wijkniveau gemaakt. Om meer te kunnen zeggen over de woonsituatie bekijken we welke percentages van de onderzochte groepen huisbezitters of huurders zijn. Tot slot wordt aan het einde van hoofdstuk 3 nog gekeken welke percentages in aanmerking komen voor een sociale huurwoning.

Nadat de inkomens- en woonsituaties in beeld zijn gebracht, presenteren we in hoofdstuk 4 gegevens over verhuizingen en baanveranderingen en de motieven die daaraan ten grondslag zouden kunnen liggen. Aan de hand van de survey presenteren we wat de doelgroepen als de grootste belemmeringen zien om op een baan in de stad te solliciteren.

Tot slot presenteren wij in hoofdstuk 5 de conclusies die de analyses hebben opgeleverd.



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Inkomen en woon- situatie

2

2 Inkomen en woonsituatie

Wie zijn de professionals die werkzaam zijn in de kinderopvang en zorg die in dit onderzoek zijn meegenomen en wat zijn hun bewegingen geweest op de woning- en arbeidsmarkt? Met behulp van lijsten met organisaties in de kinderopvang (aangeleverd door de gemeente Amsterdam) en zorg (aangeleverd door SIGRA), hebben we de doelgroepen geselecteerd uit de microdatabestanden van het CBS. In dit hoofdstuk gaan we in op achtergrondkenmerken van de medewerkers uit deze sectoren en werpen we een blik op het inkomen en de woonsituatie.

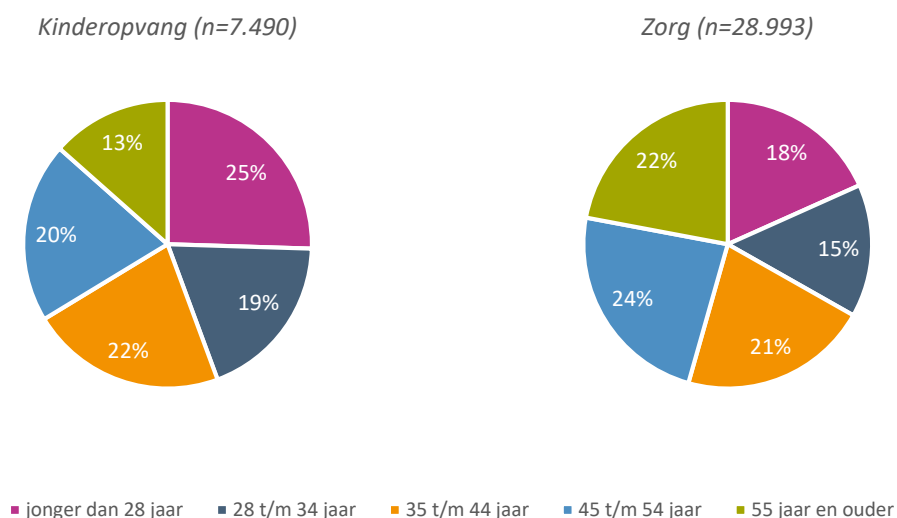
2.1 Leeftijd

Medewerkers in de kinderopvang zijn doorgaans jonger dan medewerkers in de zorg (zie figuur 2.1). In de kinderopvang is 44 procent jonger dan 35 jaar, in de zorg is dit 33 procent. De groep 35- tot 45-jarigen is in beide sectoren iets meer dan een vijfde. In de kinderopvang is 34 procent 45 jaar of ouder, tegenover 46 procent in de zorg.

De medewerkers in de kinderopvangbranche zijn vrij jong. Volgens cijfers van UWV over de gehele Nederlandse kinderopvangbranche is 51 procent van de medewerkers in deze sector in 2016 jonger dan 35 jaar. Het aantal 55-plussers is in Nederlandse kinderopvang tien procent. Uit de statistieken van het CBS blijkt dat er iets meer sprake is van vergrijzing in Amsterdamse organisaties: 44 procent is jonger dan 35 jaar en 13 procent is 55 jaar of ouder.

Volgens cijfers gepubliceerd door UWV is er in de zorg sprake van vergrijzing in alle branches. In Nederland was 23 procent van de werknemers in de zorg in 2016 55 jaar of ouder. In Amsterdam is dat percentage (22%) ongeveer gelijk.

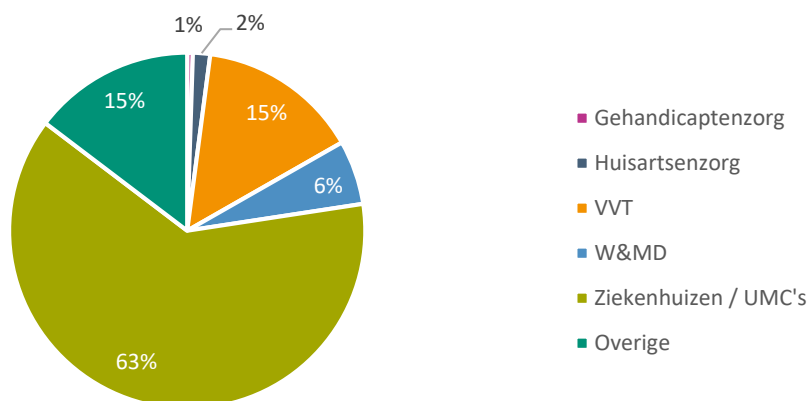
Figuur 2.1 Leeftijd professionals in de kinderopvang (n=7.490) en zorg (n=28.993), 30 november 2016



Bron: microdata CBS, bewerking RegioPlan

De afbakening van zorgsectoren (zie de uitleg van de onderzoeksopzet, paragraaf 1.2) zorgt voor de verdeling in subsectoren zoals weergegeven in figuur 2.2. Bijna twee derde van de medewerkers in de zorg in Amsterdam werkt volgens de afbakening in ziekenhuizen of UMC's. Vijftien procent werkt in Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT). De overige groepen bestaan uit organisaties in de Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening (W&MD), huisartsenzorg, gehandicaptenzorg en overige zorgorganisaties.

Figuur 2.2 Onderverdeling in zorgsectoren, 30 november 2016 (n=29.000)

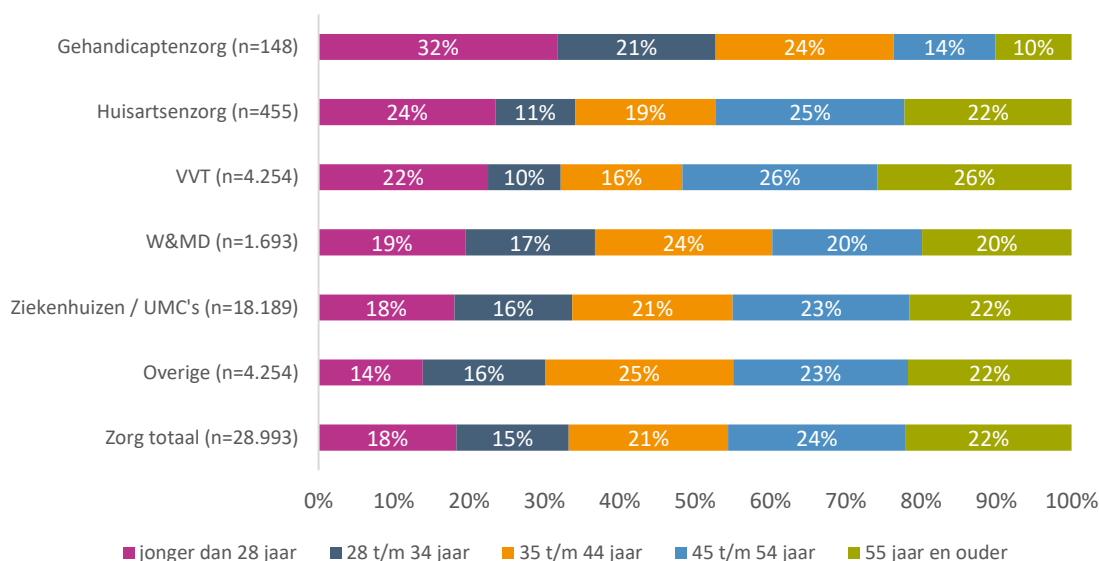


Bron: microdata CBS, bewerking RegioPlan

Doordat de sector zorg voor bijna twee derde bestaat uit professionals die werken in ziekenhuizen of UMC's, beïnvloedt deze subsector de uitkomsten voor de totale zorgsector in sterke mate. Wanneer het mogelijk is om onderscheid te maken naar subsectoren en wanneer de resultaten voor de subsectoren afwijken van het totaalbeeld van de zorgsector, benoemen wij deze resultaten in deze rapportage.

Een eerste verschil tussen de subsectoren is te vinden in de eerder omschreven leeftijdsverdelingen. De leeftijdsverdeling van zorgprofessionals over de verschillende subsectoren staat in figuur 2.3. Te zien is dat men met name in de gehandicaptenzorg jonger is dan in de andere subsectoren. In de subsectoren huisartsenzorg en VVT zitten relatief wat meer mensen in de jongste leeftijdscategorie dan in de zorgsector als geheel, daar tegenover zitten wat minder mensen in deze subsectoren in de leeftijdscategorie van 28 jaar tot en met 34 jaar.

Figuur 2.3 Leeftijd zorgprofessionals naar subzorgsectoren, 30 november 2016 (n=28.993)



Bron: microdata CBS, bewerking RegioPlan

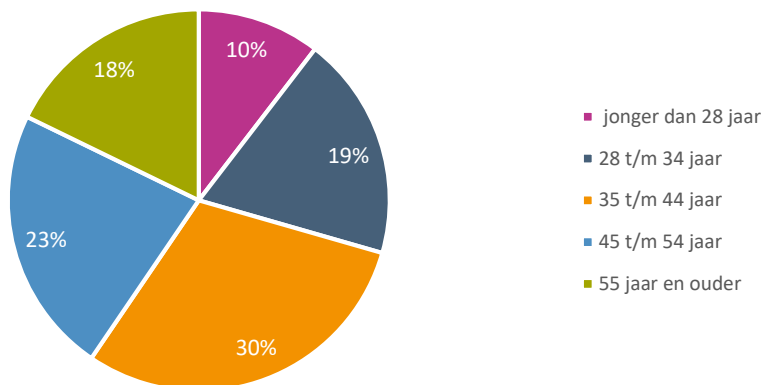
Jeugdzorg

De doelgroep jeugdzorg is niet in de CBS-statistieken onderzocht, maar is wel bevraagd in de survey. Het aantal respondenten ligt hier lager en de benaderingswijze is selectiever dan het raadplegen van de CBS-

statistieken. Om een indicatie te geven van de leeftijdsverdeling in deze doelgroep staat in figuur 2.4 de verdeling van de respondenten in de survey weergegeven. Meer dan de helft van de ondervraagden is tussen de 35 en 55 jaar. Slechts een op de tien respondenten is jonger dan 28. Dit wijkt af van de cijfers die door UWV gepubliceerd zijn. Het aandeel 55-plussers in de jeugdzorg was volgens UWV in 2016 zeventien procent (27% in de survey). Het aandeel dat jonger is dan 35 jaar was 34 procent (18% in de survey). Uit cijfers van SIGRA blijkt niet dat medewerkers in de Amsterdamse jeugdzorg veel ouder zijn dan het Nederlandse gemiddelde. Dit duidt erop dat oudere medewerkers in de survey iets sterker vertegenwoordigd zijn.

Figuur 2.4 Leeftijd respondenten in de jeugdzorg (n=163)

jeugdzorg/jeugdgezondheidszorg (n=163)



Bron: survey 'Werken en wonen in Amsterdam', RegioPlan

2.2 Inkomenssituatie

Hoe toegankelijk de woningmarkt is, hangt onder andere af van het besteedbaar inkomen. Het *gestandaardiseerd* besteedbaar inkomen van het huishouden maakt het mogelijk om het besteedbare inkomen van huishoudens van verschillende grootte met elkaar te vergelijken. Deze standaard is gelijk aan het totaal besteedbaar inkomen van het huishouden, gecorrigeerd voor verschillen in grootte en samenstelling van het huishouden.

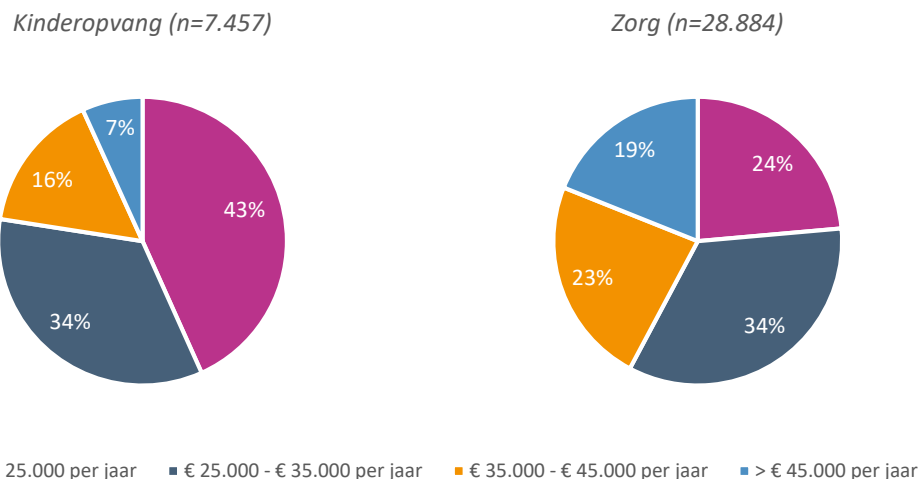
Gestandaardiseerd besteedbaar inkomen

Figuur 2.5 laat zien dat 43 procent van de medewerkers in de kinderopvang zich bevindt in een huishouden met jaarlijks minder dan 25.000 euro te besteden. Dit is meer dan in de zorg, waar dit voor ongeveer een kwart van de medewerkers geldt. Voor beide sectoren geldt dat 34 procent van de medewerkers tussen de 25.000 en 35.000 euro te besteden heeft. Hiermee heeft 23 procent van de medewerkers in de kinderopvang, tegenover 42 procent van de medewerkers in de zorg, een inkomen van boven de 35.000 euro.

Uit de laatst gepubliceerde statistieken over het Nederlandse besteedbare inkomens van het CBS¹ in 2014 blijkt dat 24.600 euro het gemiddelde gestandaardiseerd besteedbaar huishoudensinkomen van een Nederlands huishouden is. 57 procent van de medewerkers uit de kinderopvang valt hier boven, voor de zorg ligt dit percentage aanzienlijk hoger met 76 procent.

¹ CBS Statline. (2017). *Gemiddeld inkomen; particuliere huishoudens*. Geraadpleegd via <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=70843ned&D1=0,6&D2=0-1,8-9,15,18&D3=0-4&D4=I&HDR=G1,G2,T&STB=G3&VW=T>

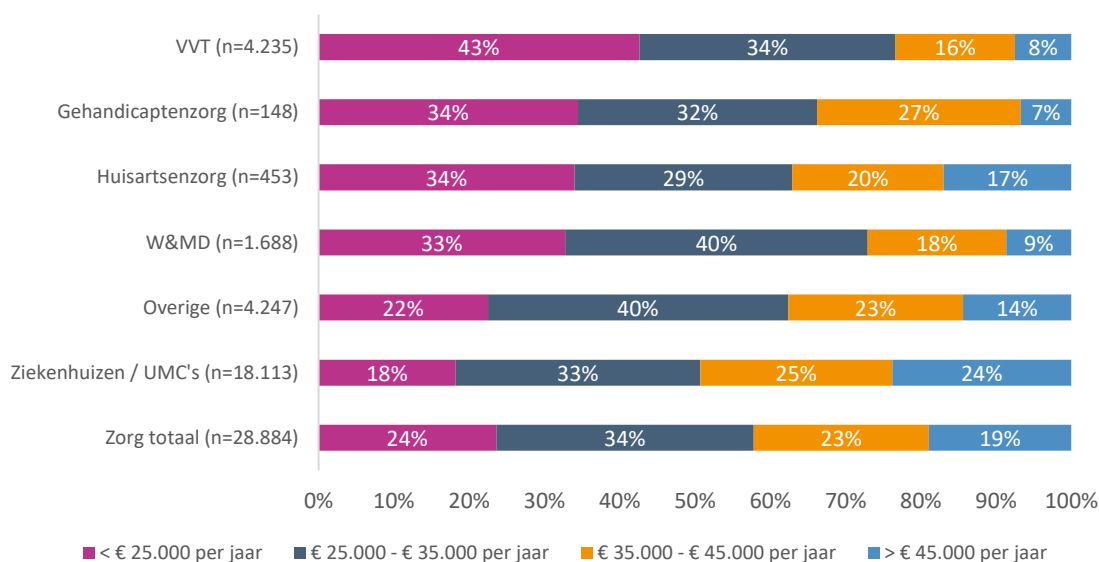
Figuur 2.5 Gestandaardiseerd besteedbaar inkomen professionals in de kinderopvang (n=7.457) en zorg (n=28.884), 30 november 2016



Bron: microdata CBS, bewerking RegioPlan

Wanneer we de zorgsectoren uitsplitsen (figuur 2.6), dan is te zien dat hier tussen sectoren behoorlijke verschillen zitten. In ziekenhuizen/UMC's en in de categorie 'overige' ligt het gestandaardiseerd besteedbaar inkomen voor ongeveer 20 procent van de medewerkers onder het landelijke gemiddelde. Voor de Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening (W&MD), huisartsenzorg en gehandicaptenzorg is dit ongeveer een derde. In de Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT) is dit 43 procent.

Figuur 2.6 Gestandaardiseerd besteedbaar inkomen professionals in de zorg, naar sector, 30 november 2016



Bron: microdata CBS, bewerking RegioPlan

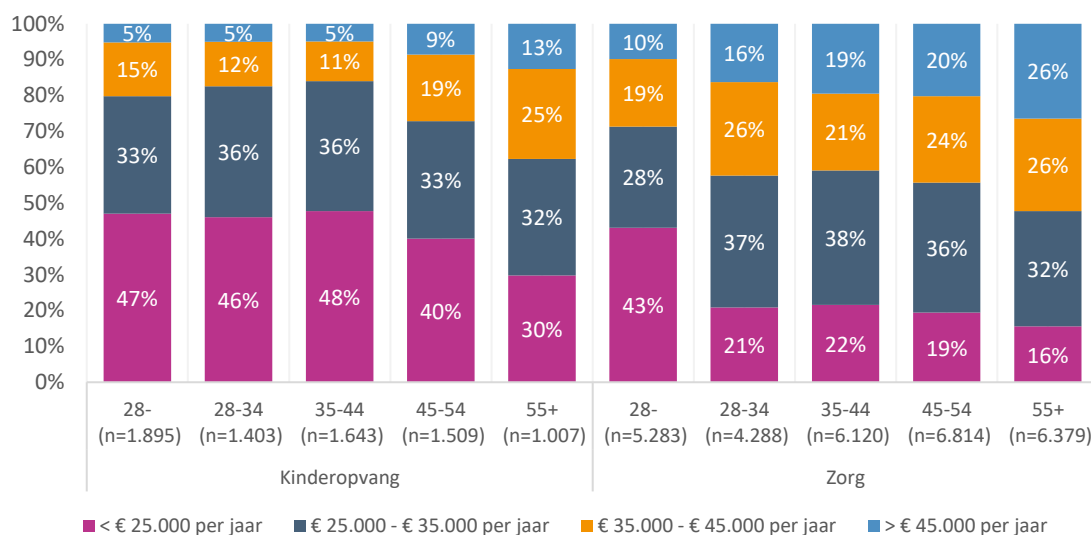
Gestandaardiseerd besteedbaar inkomen naar leeftijdscategorie

Uit de gegevens van CBS Statline blijkt dat het gestandaardiseerd besteedbaar huishoudensinkomen over het algemeen oploopt naarmate de hoofdkostwinner ouder is. Voor de medewerkers in de kinderopvang geldt pas vanaf 45 jaar dat het besteedbaar inkomen toeneemt en dat de verhouding tussen de inkomenscategorieën verandert (figuur 2.7).

Voor medewerkers in de zorg geldt een ander patroon: vanaf 28 jaar halveert het percentage mensen in de laagste inkomenscategorie. Hierna is er nog sprake van een lichte stijging van de percentages

personen in de hogere inkomenscategorïeën naarmate de leeftijd stijgt. De halvering van het percentage mensen in de laagste inkomenscategorie vanaf 28 jaar kan worden verklaard door het grote aandeel dat ziekenhuizen en UMC's hebben in de sector zorg. Hier werken veel artsen, voor wie een hoger salaris geldt. In de jongste leeftijdscategorie zullen zij veelal nog studeren en dus nog niet als arts in dienst zijn.

Figuur 2.7 Gestandaardiseerd besteedbaar inkomen, 1 november 2016, per leeftijdscategorie



Bron: microdata CBS, bewerking RegioPlan

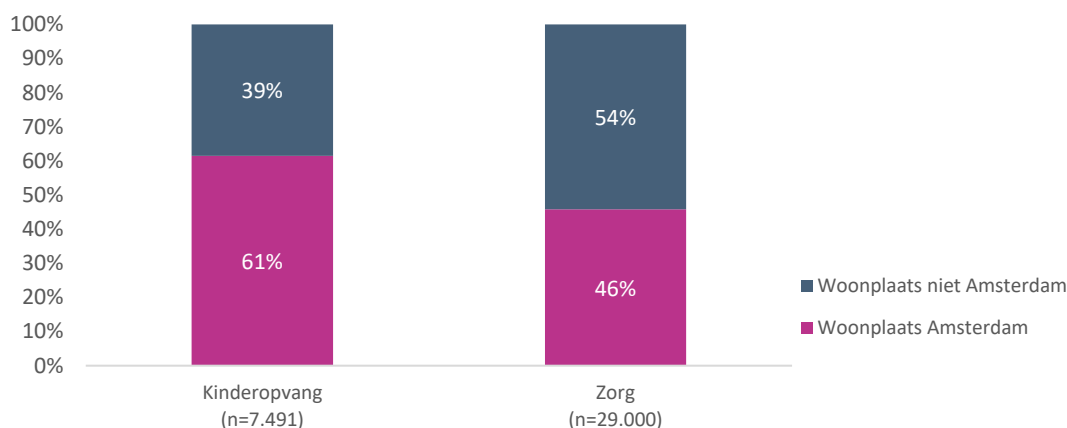
2.3 Woonplaats

Volgens het CBS werkten in 2015 vier van de tien Nederlanders in hun eigen gemeente. Op CBS Statline is te zien dat 56 procent van het totale aantal banen in Amsterdam wordt vervuld door mensen die niet binnen Amsterdam wonen (2015).

Waar wonen de medewerkers in de door ons onderzochte sectoren? Uit de CBS-gegevens (weergegeven in figuur 2.8) blijkt dat ongeveer 60 procent van de medewerkers uit de Amsterdamse kinderopvang in Amsterdam woont. Ongeveer 40 procent komt van buiten de stad naar Amsterdam om te werken. In de zorg liggen de verhoudingen anders; meer Amsterdamse zorgprofessionals wonen buiten de stad (54%), dan binnen de stad (46%).

De door ons onderzochte doelgroepen wonen in verhouding best veel in de stad waar zij werken. Bij de interpretatie van dit verschil dient wel rekening gehouden te worden met het feit dat jeugdzorg, zorg en kinderopvang sectoren zijn waar men veelal dagelijks fysiek op de werkplek aanwezig moet zijn: dat geldt niet voor iedere baan.

Figuur 2.8 Woonplaats van zorg- en kinderopvangprofessionals, 30 november 2016

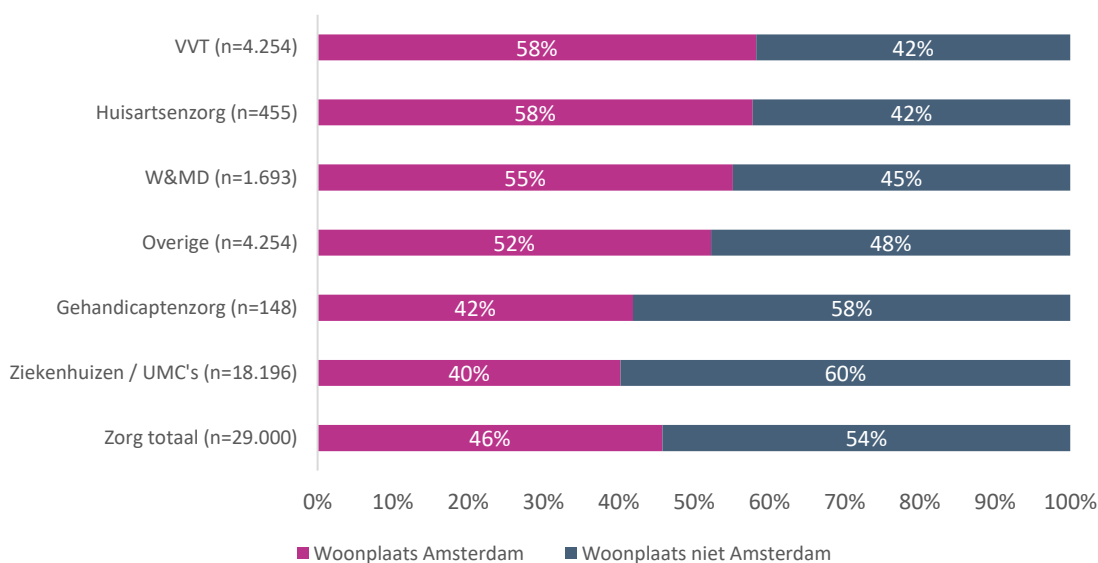


Bron: microdata CBS, bewerking RegioPlan

Woonplaats zorgsectoren

De verdeling van medewerkers binnen en buiten de stad verschilt tussen de diverse zorgsectoren. In de ziekenhuizen/UMC's en gehandicaptenzorg wonen meer medewerkers buiten de stad, in de andere zorgsectoren wonen meer medewerkers binnen de stad (zie figuur 2.9).

Figuur 2.9 Woonplaats van zorgprofessionals, naar sector, 30 november 2016



Bron: microdata CBS, bewerking RegioPlan

Woonplaats in de survey

Tabel 2.1 laat zien hoe de spreiding was van respondenten binnen en buiten Amsterdam. De percentages voor de zorg en kinderopvang verschillen niet veel van de in de CBS gevonden spreiding. De jeugdzorg is in de CBS-analyse niet meegenomen. In de survey zei 50 procent van de respondenten in Amsterdam te wonen. Ziekenhuis-/UMC- en ambulancepersoneel (niet opgenomen in de tabel) woont in vergelijking tot de andere beroepen betrekkelijk weinig in de stad, respectievelijk 44 procent en 35 procent van deze respondenten woont in Amsterdam.

Tabel 2.1 Verdeling woonplaats binnen en buiten Amsterdam in survey

	Kinderopvang		Jeugdzorg/jeugdgezondheidszorg		Zorg	
	Aantal	Percentage	Aantal	Percentage	Aantal	Percentage
Woont in Amsterdam	79	57%	85	50%	415	52%
Woont niet in Amsterdam	59	43%	86	50%	390	48%

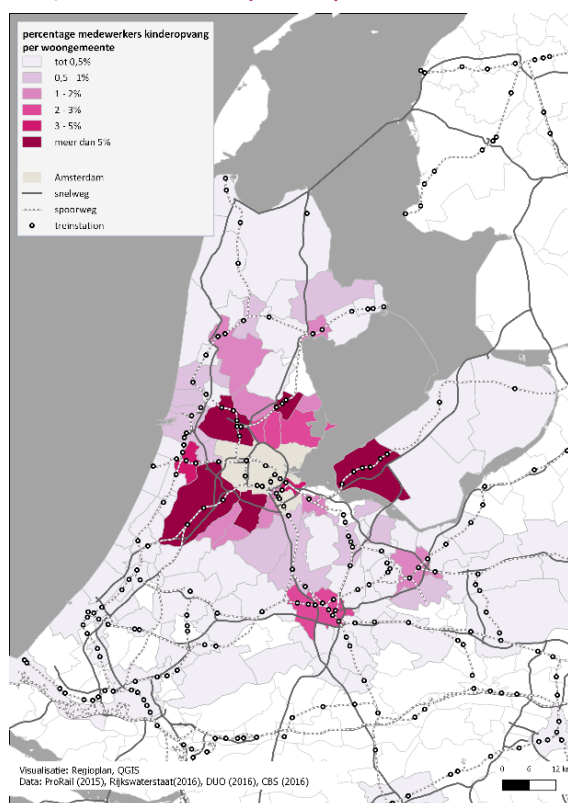
Bron: survey 'Werken en wonen in Amsterdam', RegioPlan

Spreading buiten Amsterdam

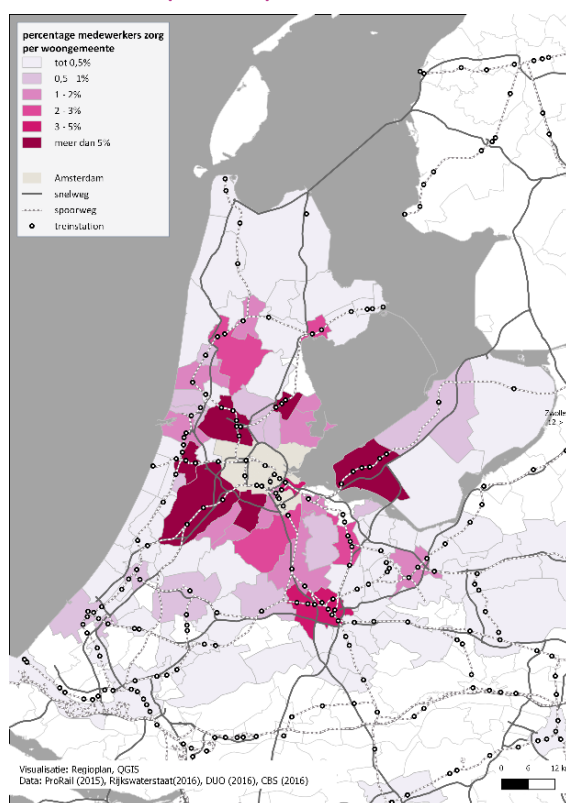
Om inzicht krijgen in waar de buiten Amsterdam wonende populaties vandaan komen, zijn hun woongemeenten in kaart gebracht. Deze kaarten zijn in een simpele vormgeving te zien in figuren 2.10 en 2.11. In de bijlagen staan kaarten op gedetailleerder niveau, waarin gemeentenaam, percentage en aantal inwoners staan vermeld.

De gemeenten buiten Amsterdam waar relatief de meeste medewerkers van Amsterdamse kinderopvang wonen, zijn: Zaanstad, Haarlemmermeer, Amstelveen, Almere en Purmerend. Velen wonen binnen circa 30 minuten reisafstand van Amsterdam. Deze gemeentes hebben meer inwoners dan gemeentes als De Ronde Venen, Huizen of Wormerland en scoren mede daardoor hoger. Maar er is ook een ander patroon zichtbaar: hoog scorende gemeentes zijn goed ontsloten door snelwegen en spoorwegen. De grens ligt bij Amersfoort, Leusden en Leiden ten zuiden en zuidoosten van de stad. Richting het noorden reist men niet verder dan Medemblik en Heerhugowaard. Net als bij het onderzoek naar leraren, ligt de maximale reistijd hier op circa 45 minuten.

Figuur 2.10 Woonplaats medewerkers Amsterdamse kinderopvang buiten de gemeente Amsterdam, 1 november 2016 (n=2.886)



Figuur 2.11 Woonplaats Amsterdamse zorgprofessionals buiten de gemeente Amsterdam, 1 november 2016 (n=15.715)



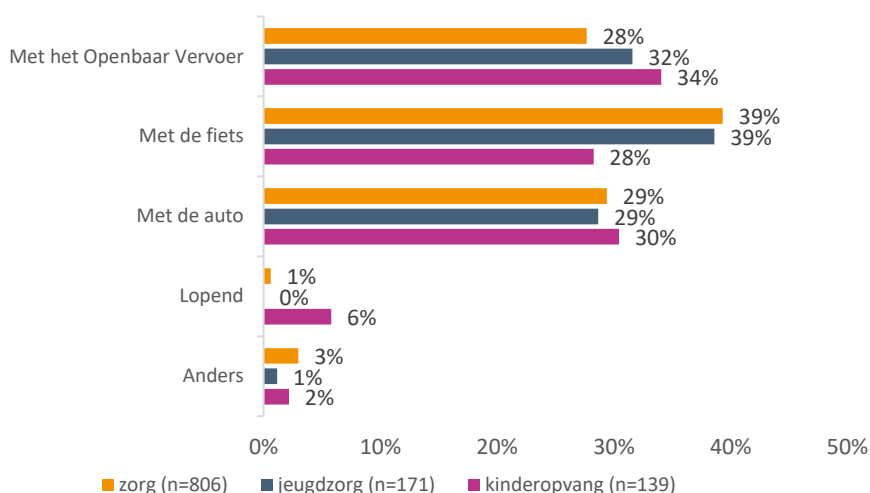
Bron: microdata CBS, bewerking RegioPlan

De zorgsector kent een iets grotere spreiding van personeel. De gemeenten buiten Amsterdam waar relatief de meeste medewerkers vandaan reizen, zijn wederom Zaanstad, Haarlemmermeer, Amstelveen, Almere en Purmerend. Maar op de kaart in de bijlage is duidelijk zichtbaar dat er nog een aanzienlijk percentage mensen een woonplaats heeft op een grotere afstand, zoals Rotterdam, Den Bosch, Ede, Apeldoorn en Zwolle. De maximale reisbereidheid in deze sector lijkt dus iets hoger te liggen dan bij de andere onderzochte sectoren. Dit wordt bevestigd in de survey. De gemiddelde reistijd in de kinderopvang is 32 minuten. De gemiddelde reistijd in de zorg is 37 minuten. De gemiddelde reistijd van respondenten die in jeugdzorg werken ligt nog iets hoger, namelijk op 38 minuten.

Vervoersmiddelen

Uit de survey blijkt dat de meeste respondenten met de fiets, met het OV of met de auto naar het werk reizen (figuur 2.12). Elk van deze opties wordt door ongeveer een derde van de respondenten benut. De medewerkers in de kinderopvang gaan minder vaak met de fiets en vaker met het OV dan de professionals in de zorg en jeugdzorg. Dat is opvallend, omdat zij respectievelijk vaker in de stad Amsterdam wonen dan de professionals in de zorg en jeugdzorg.

Figuur 2.12 Met welk vervoer gaat u het vaakst naar uw werk? Per sector (n=1117)



Bron: survey 'Werken en wonen in Amsterdam', RegioPlan

Woon-werkafstand

Nederlandse werknemers woonden in 2015 gemiddeld op 22,6 kilometer afstand van hun werk. Mensen die in Amsterdam wonen, legden gemiddeld 14,9 kilometer af om op werk te komen.² Om de reisafstand te onderzoeken die medewerkers in de zorg en kinderopvang afleggen voor hun werk, is gekeken naar de afstanden over de weg tussen de wijk waar men woont en de wijk waar men werkt.³ De meeste medewerkers van de kinderopvang, namelijk 62 procent, wonen naar schatting binnen 10 kilometer afstand van hun werkplek (tabel 2.2). Bij de medewerkers in de zorg is dit het geval voor 46 procent. Opvallend aan de onderstaande tabel is dat er in de zone 10-15 kilometer beduidend lagere percentages te vinden zijn dan in de zone van 15 tot 20 kilometer. De percentages nemen niet gestaag af naarmate de afstand toeneemt. Dit heeft te maken met de hoeveelheden buurtkernen die in de afstandszones vallen. Naarmate de afstand tot Amsterdam groter is dan 35 kilometer, vervalt dit effect en nemen de percentages forenzen in beide sectoren wel gestaag af.

² CBS. (2017). *Bijna 4 op de 10 werkt en woont in dezelfde gemeente*. Geraadpleegd via: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/32/bijna-4-op-de-10-werkt-en-woont-in-dezelfde-gemeente>

³ Deze afstand analyse wijkt af van hoe deze is toegepast bij het onderzoek naar leraren. Het CBS heeft in 2016 onderzoek gedaan naar woon-werkafstanden in Nederland en hiervoor data beschikbaar gesteld. Door middel van gegevens in het bedrijvenregister (ABR), de persoonsregistratie (BRP) en een Regiomonitor heeft de CBS een schatting gemaakt van de reisafstand over de weg. Deze gegevens hebben we kunnen meenemen in dit onderzoek. Er is waar mogelijk gebruik gemaakt van de wijklocaties van werkplekken. Indien wijkgegevens niet beschikbaar waren, is het middelpunt van de gemeente waar de werkgever gevestigd is als uitgangspunt genomen om de woon-werkafstand te berekenen.

De gemiddelde geschatte reisafstand die de onderzochte populatie in de kinderopvang aflegt, is 11,8 kilometer. In de zorg is dit gemiddelde met 17,2 kilometer een stuk hoger. Medewerkers van ziekenhuizen/UMC's en de gehandicaptenzorg leggen gemiddeld meer dan 18 kilometer af om op werk te komen. Het gemiddelde ligt iets lager bij huisartsenzorg; daar legt men gemiddeld 12 kilometer af om op het werk aan te komen.

Uit onderzoek naar sociaaleconomische trends van het CBS⁴ uit 2011 bleek dat ruimtelijke variabelen als de woonprovincie en de mate van stedelijkheid van de werkgemeente, maar ook het verschil in woonlasten tussen woon- en werkgemeente de woon-werkafstand sterk bepalen. In mindere mate is opleidingsniveau een verklarende factor.

Uit recentere cijfers van het CBS⁵ uit 2016 blijkt bovendien dat geslacht een rol speelt. Vrouwen wonen gemiddeld dicht bij hun werk dan mannen. In onze doelgroep bevinden zich voornamelijk vrouwen: 91 procent van onze populatie in de kinderopvang en 73 procent van de onderzochte populatie in de zorg is vrouw. Binnen de door ons onderzochte groepen ligt de gemiddelde reisafstand naar werk bij mannen hoger dan bij vrouwen. Uit onze analyse bleek er bovendien voor de twee door ons onderzochte groepen een licht positief verband te zijn tussen huishoudinkomensniveau en afstand: mensen die een hoger gestandaardiseerd besteedbaar huishoudelijk inkomen hebben, leggen vaker wat grotere afstanden af dan mensen die zich bevinden in een huishouden met een lager inkomen.

Tabel 2.2 **Schatting van de woon-werkafstand**

	Kinderopvang	% Kinderopvang	Zorg	% Zorg
0 tot 10 km	4613	62%	13401	46%
10 tot 15 km	461	6%	1813	6%
15 tot 20 km	1310	18%	5518	19%
20 tot 25 km	171	2%	1148	4%
25 tot 30 km	414	6%	2615	9%
30 tot 35 km	70	1%	440	2%
35 tot 40 km	213	3%	1760	6%
40 tot 50 km	91	1%	994	3%
50 tot 60 km	74	1%	695	2%
meer dan 60 km	65	1%	564	2%
Totaal	7482	100%	28948	100%

Bron: microdata CBS, bewerking RegioPlan

Spreading binnen Amsterdam

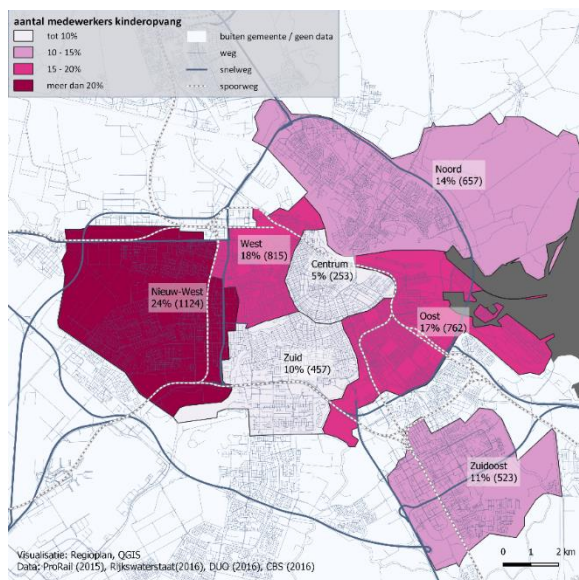
Om te bepalen of er sprake is van concentraties van medewerkers in bepaalde delen van de stad, is er gekeken waar medewerkers in de zorg en kinderopvang binnen Amsterdam wonen. Figuur 2.13 en figuur 2.14 tonen in welke buurten in Amsterdam zij wonen. Hierbij is de gebiedsindeling in stadsdelen aangehouden. In het centrum en de binnenste historische ring van de stad wonen uit beide beroepsgroepen relatief weinig mensen.

In de twee kaarten valt op dat het zorgpersoneel gespreid over de verschillende buurten in de stad woont. Medewerkers van de kinderopvang die in Amsterdam wonen, wonen relatief vaak in Nieuw-West en minder vaak in stadsdeel Zuid. In de bijlagen zijn beide kaarten op groter formaat te vinden.

⁴ Van Roon et al. (2011). *De invloed van opleidingsniveau op de woon-werkafstand*. Geraadpleegd via <https://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/13516DAC-36E1-47B7-9918-2364EF7D0B48/0/2011k2v4p34art.pdf>

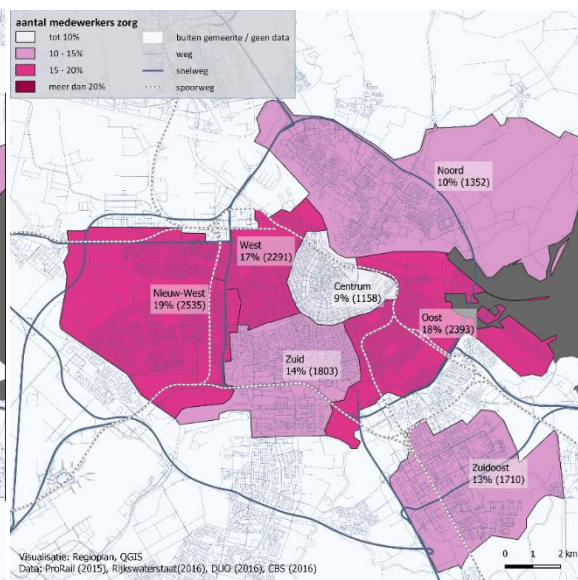
⁵ CBS. (2016). *Onderzoek Verplaatsingen in Nederland (OVIN)*. Geraadpleegd via <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methode/onderzoeksomschrijvingen/korte-onderzoeksbeschrijvingen/onderzoek-verplaatsingen-in-nederland--ovin-->

Figuur 2.13 Woonplaats Amsterdamse zorgprofessionals binnen Amsterdam (per stadsdeel), 1 november 2016 (n=13.285)



Bron: microdata CBS, bewerking Regioplan

Figuur 2.14 Woonplaats medewerkers Amsterdamse kinderopvang binnen Amsterdam (per stadsdeel), 1 november 2016 (n=4.608)

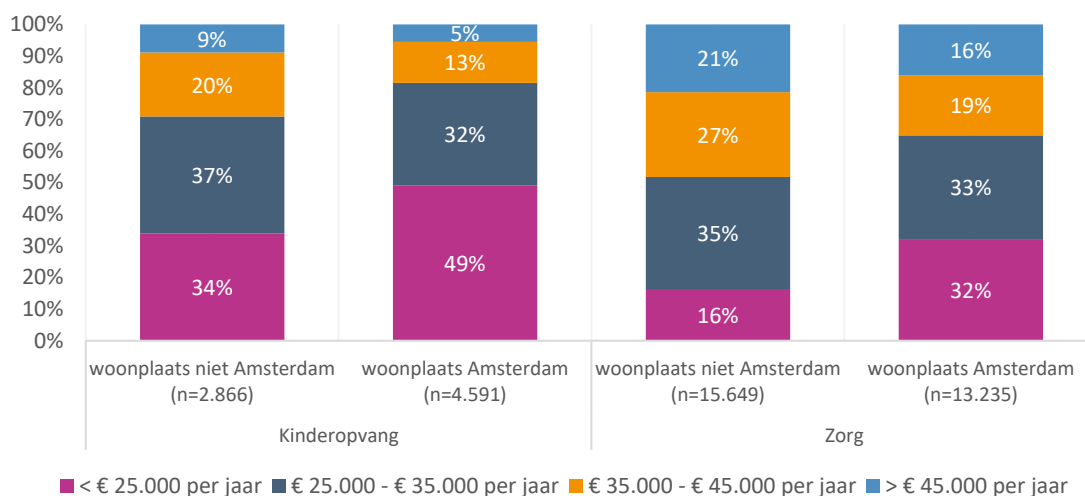


2.4 Wonen in Amsterdam

Werknemers die in Amsterdam wonen, zitten vaker in een lagere inkomenscategorie dan werknemers die buiten de stad wonen (figuur 2.15). Zo valt de helft van de medewerkers uit de kinderopvang die in Amsterdam wonen in de inkomenscategorie tot € 25.000, tegenover een derde van de medewerkers die niet in Amsterdam wonen. In de zorg zijn beide groepen kleiner, van de mensen die niet in Amsterdam wonen zit hier slechts 16 procent in de laagste inkomenscategorie. Voor de werknemers die wel in Amsterdam wonen is dit procentueel gezien het dubbele.

De uitsplitsing in de verschillende subzorgsectoren is ook bekeken. Hierbij is het patroon voor alle zorgsectoren hetzelfde, met lagere inkomens voor werknemers die in Amsterdam wonen en hogere inkomens voor de niet-Amsterdammers.

Figuur 2.15 Woonplaats per gestandaardiseerd besteedbaar inkomen, 30 november 2016



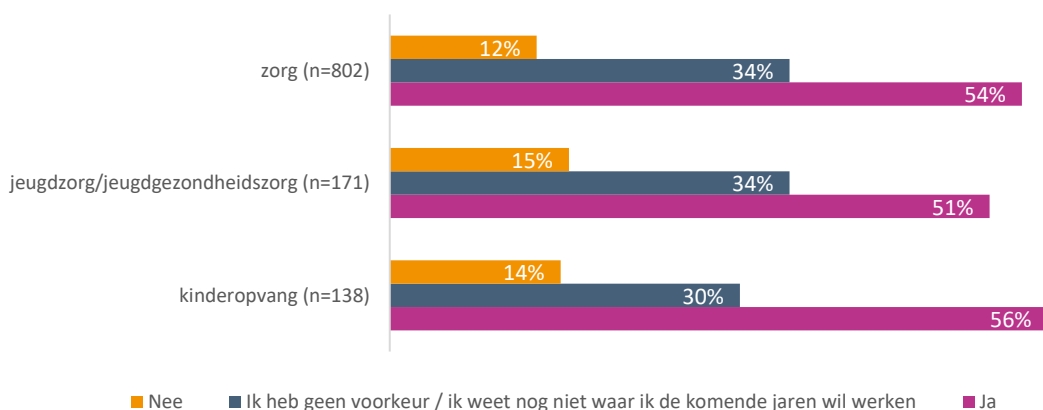
Bron: microdata CBS, bewerking Regioplan

Amsterdam als woonplaats

Om na te gaan in hoeverre het als lastig ervaren wordt om een (volgende) woning te vinden in Amsterdam, hebben we de respondenten een aantal stellingen voorgelegd over de geschiktheid en betaalbaarheid van Amsterdamse woningen. Om hier duiding aan te kunnen geven, is eerst aan alle respondenten gevraagd of zij Amsterdam in de komende twee jaar als woonplaats (blijven) overwegen. Meer dan de helft van alle ondervraagden in alle sectoren gaf aan bij voorkeur in Amsterdam te blijven wonen.

In figuur 2.16 is te zien dat er geen grote verschillen tussen sectoren zijn. Medewerkers in de kinderopvang geven iets vaker aan de komende twee jaar in Amsterdam te willen gaan of blijven wonen. Binnen de zorg liggen deze percentages niet veel uit elkaar (niet opgenomen in figuur). Alleen medewerkers van ziekenhuizen/UMC's zijn iets minder vaak op de stad gericht: 43 procent van die respondenten geeft aan niet in de gemeente Amsterdam te willen wonen in de komende twee jaar.

Figuur 2.16 Zou u in de komende twee jaar in de gemeente Amsterdam willen gaan/blijven wonen? Per sector (n=1111)

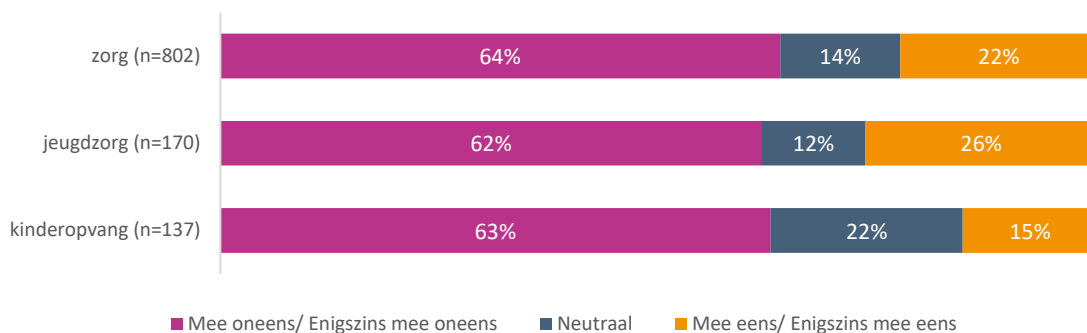


Bron: survey 'Werken en wonen in Amsterdam', Regioplan

Geschikte woningen

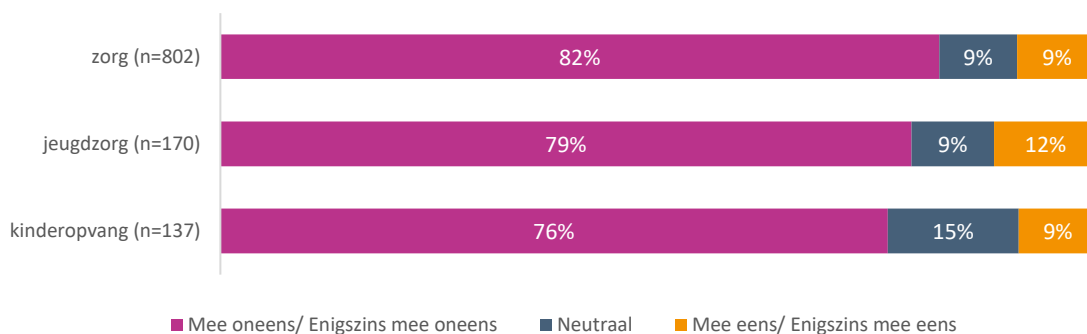
Aan alle respondenten is gevraagd of zij het als een mogelijkheid zien een woning te vinden in Amsterdam, door middel van het voorleggen van de stelling: 'In Amsterdam kan ik een voor mij geschikte woning vinden'. Ook is gevraagd in hoeverre respondenten zich kunnen vinden in de stelling 'In Amsterdam kan ik een voor mij betaalbare woning vinden'. Een meerderheid van respondenten is het niet eens met de stellingen dat er geschikte of betaalbare woonruimte in Amsterdam te vinden is. Hier blijkt dat de woningmarkt op verschillende manieren wordt ervaren door de verschillende generaties. De betaalbaarheid wordt vaker als probleem gezien dan de geschiktheid van de woningen.

Figuur 2.17 Reacties op de stelling 'In Amsterdam kan ik een voor mij geschikte woning vinden', naar sector (n=1109)



Bron: survey 'Werken en wonen in Amsterdam', RegioPlan

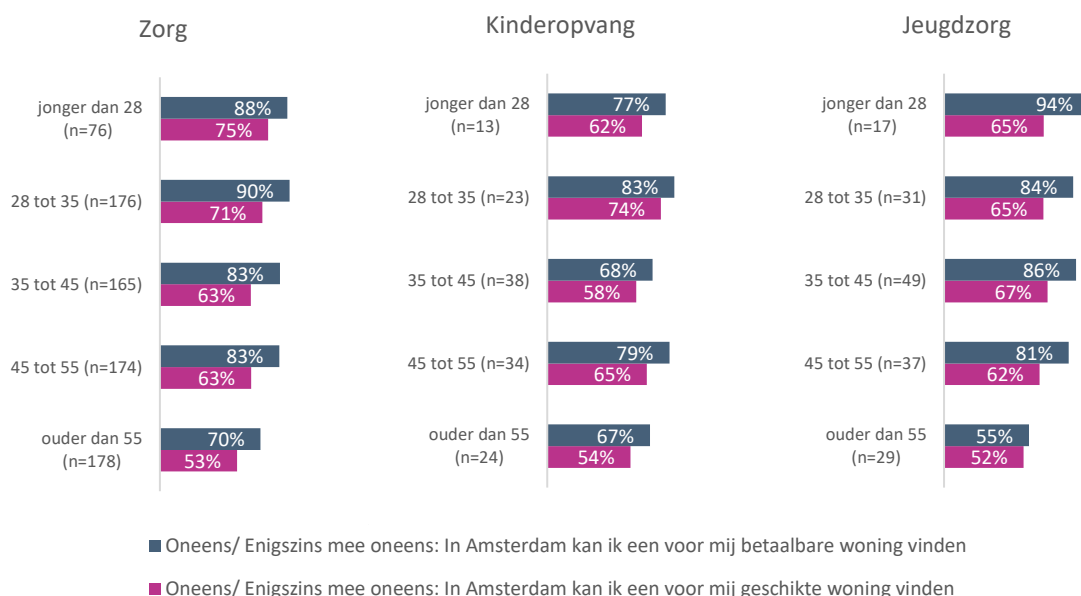
Figuur 2.18 Reacties op de stelling 'In Amsterdam kan ik een voor mij betaalbare woning vinden', naar sector (n=1109)



Bron: survey 'Werken en wonen in Amsterdam', RegioPlan

Jonge respondentten onder de 35 jaar geven vaker aan dat ze geen geschikte en betaalbare woning in Amsterdam kunnen vinden dan respondentten in de oudere leeftijdscategorieën (figuur 2.19).

Figuur 2.19 Aandeel dat het oneens is met de uitspraken 'In Amsterdam kan ik een voor mij betaalbare woning vinden' en 'In Amsterdam kan ik een voor mij geschikte woning vinden' naar leeftijd



Bron: survey 'Werken en wonen in Amsterdam', RegioPlan

2.5 Woonsituatie

Om uitspraken te kunnen doen over verhuisbewegingen en mobiliteit op de arbeidsmarkt van professionals tussen 2015 en 2016, is het van belang inzichtelijk te maken wat hun uitgangspositie is op de woningmarkt. Wonen de medewerkers uit de kinderopvang en zorg in een koophuis of in een huurhuis?

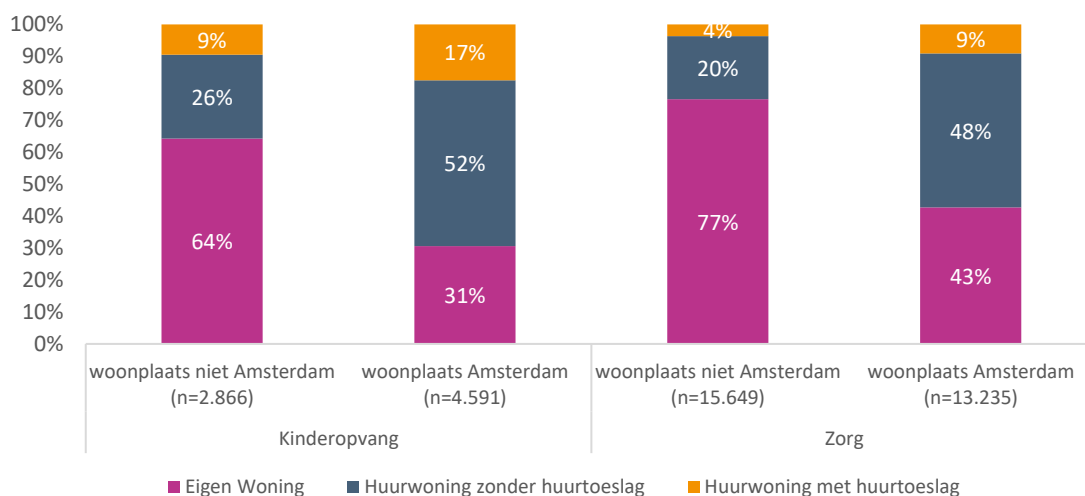
Figuur 2.20 laat zien dat mensen die niet in Amsterdam wonen, vaker een koophuis hebben dan mensen die wel in Amsterdam wonen. Voor medewerkers in de kinderopvang die niet in Amsterdam wonen heeft 64 procent een koophuis, voor medewerkers die in Amsterdam wonen is dit nog niet de helft (31%). Onder medewerkers in de zorg die niet in Amsterdam wonen heeft 77 procent een koophuis, tegenover 43 procent van de Amsterdammers. Dit patroon is ook zichtbaar wanneer onderscheid wordt gemaakt tussen de verschillende zorgsectoren, met als verschil dat het woningbezit onder ziekenhuispersoneel wat hoger ligt dan bij de andere zorgsectoren.

Ter vergelijking: in 2015 bestond de bewoonde woningvoorraad in Nederland voor zestig procent uit koopwoningen en voor veertig procent uit huurwoningen. Van die huurwoningen was driekwart in het bezit van corporaties en de rest van particuliere verhuurders.⁶ In Amsterdam zijn die cijfers anders. In 2015 was naar schatting dertig procent van de Amsterdamse huishoudens in bezit van een eigen woning.⁷ De overige zeventig procent huurde.

⁶ Rijksoverheid. (2015). *Woononderzoek Nederland (WoON 2015)*. Geraadpleegd via: <https://www.woononderzoek.nl/documenten/WoON-congres-2015>

⁷ CBS. (2016). *Eigen woningbezit van huishoudens*. Geraadpleegd via: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2016/14/eigen-woning-bezit-van-huishoudens>.

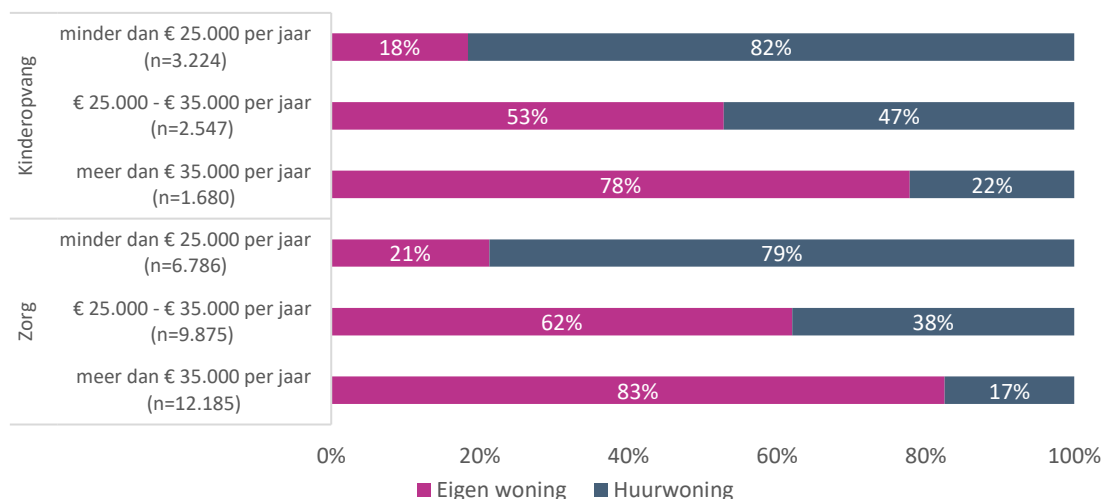
Figuur 2.20 Woonsituatie van professionals die in Amsterdam werken, 30 november 2016



Bron: microdata CBS, bewerking Regioplan

Figuur 2.21 geeft een uitsplitsing van woningbezit naar inkomensgroep. Hierin tekent zich een patroon af: hoe hoger het gestandaardiseerd besteedbaar inkomen is, des te groter de kans dat een werknemer een woning bezit.

Figuur 2.21 Soort woning per inkomenscategorie (gestandaardiseerd besteedbaar inkomen), 30 november 2015

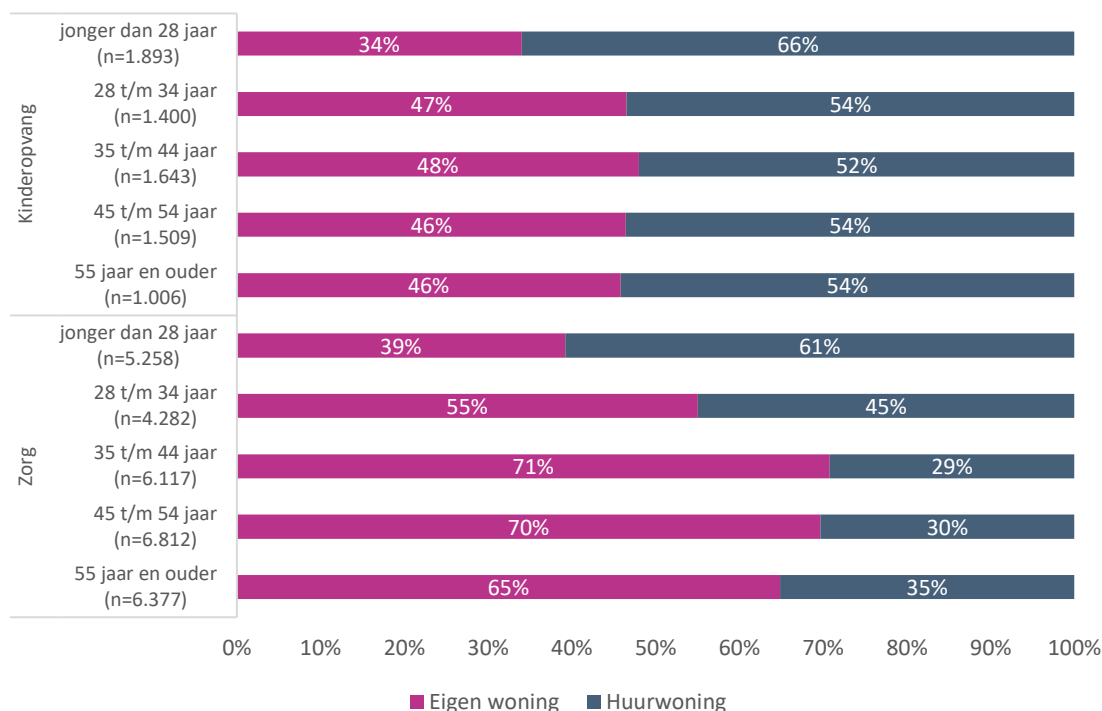


Bron: microdata CBS, bewerking Regioplan

Voor werknemers in de kinderopvang zijn het inkomen en de woonplaats bepalender voor het woningbezit dan de leeftijd. Figuur 2.22 laat zien dat alleen voor de jongste leeftijdscategorie, tot 28 jaar, het woningbezit lager is dan in de andere leeftijdscategorieën. Voor werknemers tot 28 jaar woont ongeveer een derde in een eigen woning en twee derde in een huurwoning.

Voor de andere leeftijdsgroepen geldt dat iets minder dan de helft een eigen woning heeft en iets meer dan de helft een huurwoning. In de zorg ligt de situatie anders, hoewel ook hier inkomen en woonplaats bepalender zijn. Starters bezitten minder vaak een eigen woning, waarna het woningbezit oploopt over de leeftijdsgroepen. In de oudste leeftijdscategorie is het woningbezit vervolgens weer iets afgenomen.

Figuur 2.22 Soort woning per leeftijdscategorie, 30 november 2015



Bron: microdata CBS, bewerking RegioPlan

2.6 Toegang tot sociale huurwoningen

Uit deze analyse blijkt dat professionals die in Amsterdam werken en wonen relatief vaak in een huurwoning wonen. Op basis van de gegevens van het CBS kunnen we een verdere uitsplitsing maken naar het verzamelinkomen van de in Amsterdam werkende zorg- en kinderopvangprofessionals, om een inschatting te geven welk percentage van de medewerkers in aanmerking zou komen voor sociale huur.

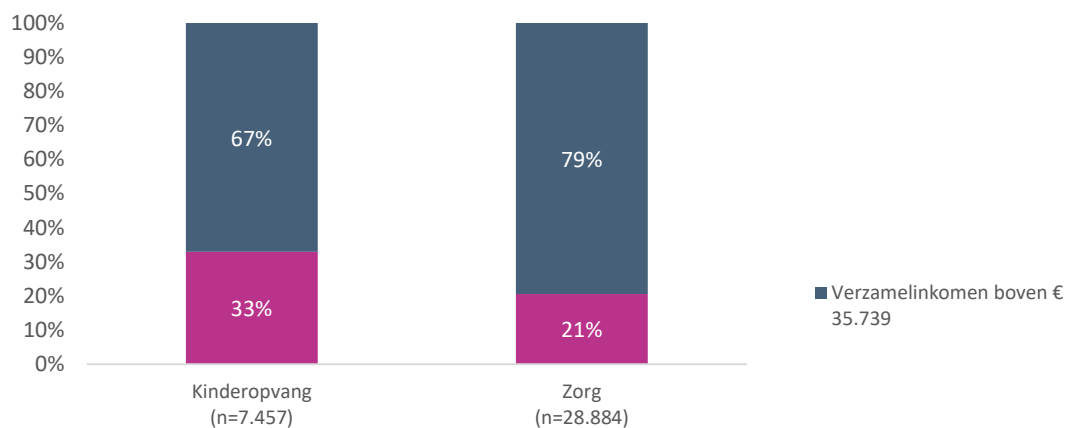
Het verzamelinkomen is een andere maat dan het gestandaardiseerd besteedbaar inkomen dat in dit onderzoek wordt gebruikt om inkomens van professionals met elkaar te vergelijken. Woningcorporaties vragen bij toekenning van een sociale huurwoning om een inkomensverklaring van de Belastingdienst – deze verklaring wordt gemaakt op basis van het verzamelinkomen, waarbij het belastbaar inkomen uit spaargeld, aandelen en vermogen wordt meegeteld.

Een woningcorporatie moet jaarlijks ten minste tachtig procent van de vrijkomende sociale huurwoningen aan mensen toewijzen die minder dan een door de rijksoverheid vastgestelde inkomensgrens ontvangen.⁸ Het maximale inkomen waarbij huurders in 2016 in aanmerking konden komen voor een sociale huurwoning was vastgesteld op 35.739 euro. Van de werknemers in de kinderopvang had een derde een verzamelinkomen onder deze sociale huurgrens (figuur 2.23). Onder jonge medewerkers valt dit percentage hoger uit dan onder oudere medewerkers (zie figuur 2.24).

In de zorg heeft ongeveer 20 procent van de medewerkers een inkomen onder de sociale huurgrens (figuur 2.24). Onder jongeren onder de 28 jaar is dit ongeveer het dubbele (40%).

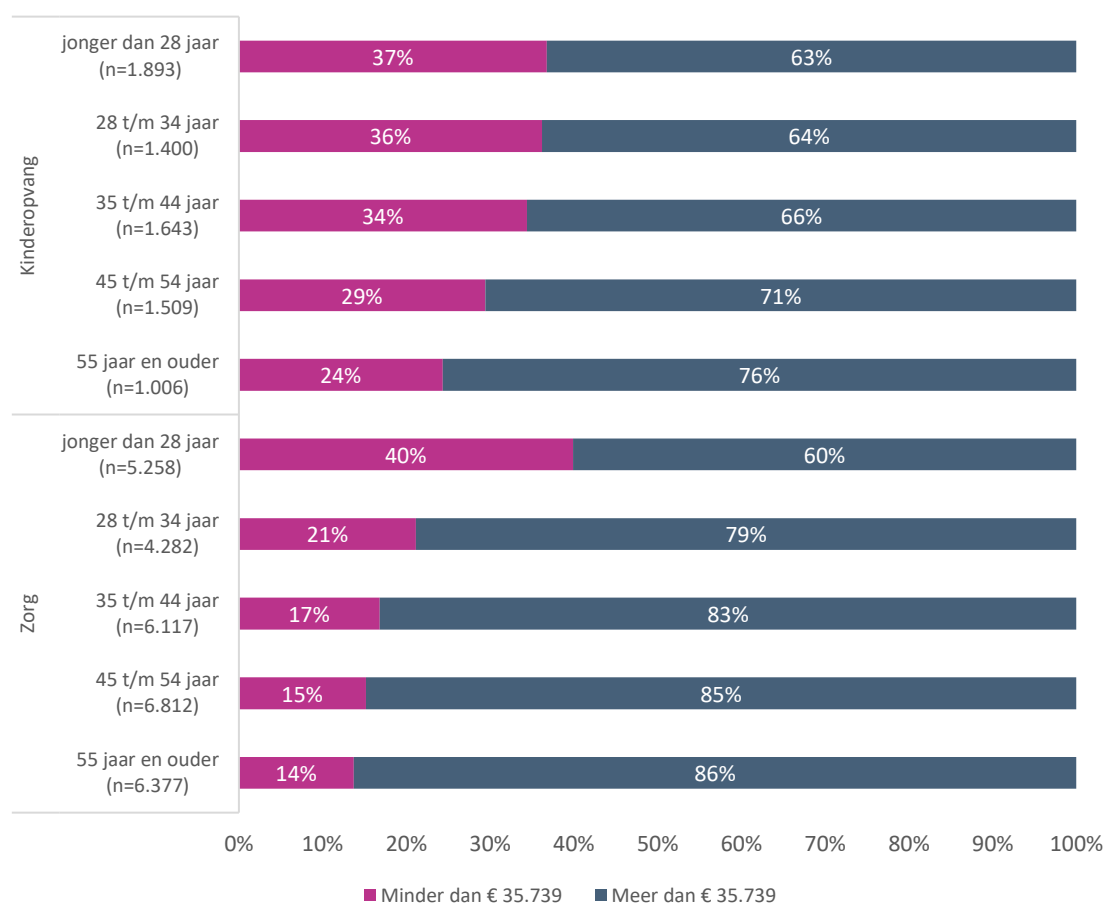
⁸ Hierbij wordt uitgegaan van het 'verzamelinkomen' zoals de Belastingdienst dat hanteert.

Figuur 2.23 Verzamelinkomen werknemers onder en boven sociale huurgrens, 30 november 2016



Bron: microdata CBS, bewerking Regioplan

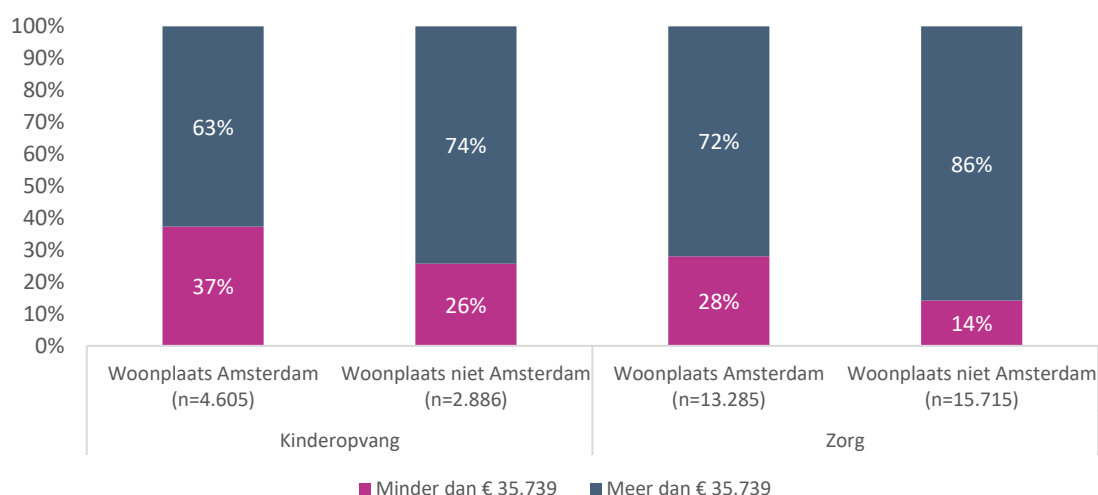
Figuur 2.24 Verzamelinkomen werknemers onder en boven sociale huurgrens, naar leeftijdscategorie, 30 november 2016



Bron: microdata CBS, bewerking Regioplan

Medewerkers die in Amsterdam wonen, hebben vaker een verzamelinkomen dat onder de sociale huurgrens ligt dan medewerkers die buiten Amsterdam wonen. Van de medewerkers uit de kinderopvang die in Amsterdam wonen heeft 37 procent een verzamelinkomen lager dan de sociale huurgrens, voor medewerkers die buiten Amsterdam wonen is dat 26 procent. In de zorg heeft 28 procent van de medewerkers die in Amsterdam wonen een verzamelinkomen onder de sociale huurgrens, dit percentage halveert voor medewerkers die niet in Amsterdam wonen (figuur 2.25).

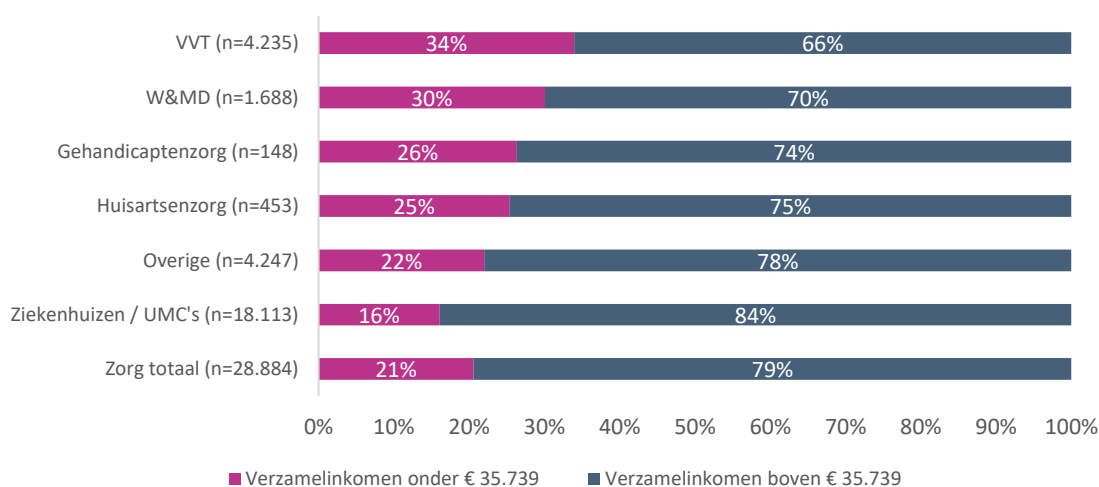
Figuur 2.25 Verzamelinkomen werknemers onder en boven sociale huurgrens, naar woonplaats, 30 november 2016



Bron: microdata CBS, bewerking RegioPlan

Wanneer we kijken naar de subsectoren van de zorg, dan zien we dat in de ziekenhuizen/UMC's minder mensen een verzamelinkomen hebben onder de sociale huurgrens (16%), dan in de sectoren Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening (W&MD; 30%) en Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT; 34%). De verschillen tussen de zorgsectoren zijn weergegeven in figuur 2.26.

Figuur 2.26 Verzamelinkomen zorgprofessionals onder en boven sociale huurgrens, naar sector, 30 november 2016



Bron: microdata CBS, bewerking RegioPlan

Baan- en verhuis- bewegingen

3

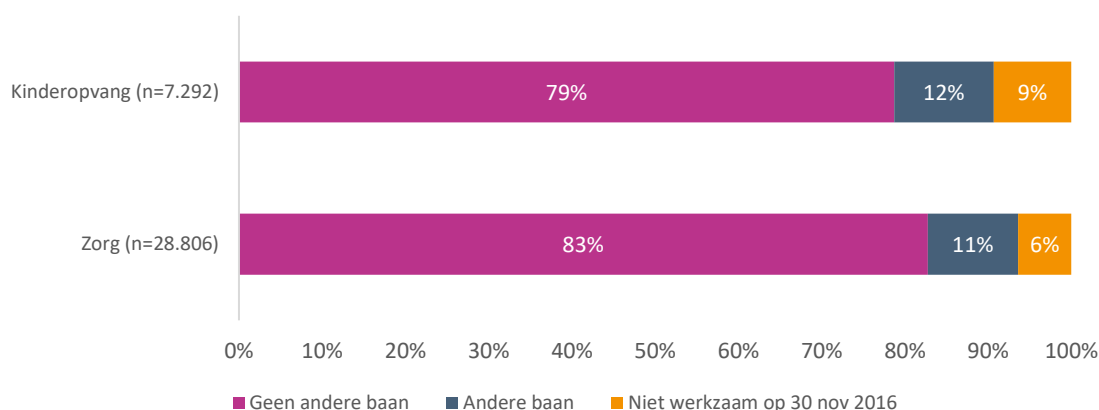
3 Baan- en verhuisbewegingen

3.1 Veranderingen in arbeidsbetrekking

Tussen 30 november 2015 en 30 november 2016 is 12 procent van de medewerkers uit de kinderopvang van baan veranderd, in de zorg is dit 11 procent. Daarnaast was 9 procent uit de kinderopvang niet werkzaam op de peildatum in 2016. Onder werknemers die in de zorg werkten, is dit percentage lager, namelijk 6 procent. Zij zijn, al dan niet tijdelijk, gestopt met werken. De redenen hiervoor kunnen divers zijn. Mogelijke verklaringen zijn het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, overlijden of het (ver)volgen van een opleiding. Ook is het mogelijk dat delen van deze groep ingeschreven staan bij UWV vanwege werkloosheid, zwangerschap, ziekte of arbeidsongeschiktheid. Personen die zijn gaan werken als zelfstandige vallen ook onder deze groep.

Er is gekeken naar het verschil in het veranderen van arbeidsbetrekking tussen 2015 en 2016 voor de diverse zorgsectoren. Medewerkers uit de VVT en W&MD zijn wat vaker van baan veranderd (ongeveer 15%) dan in de zorg als geheel. Ook waren zij vaker niet werkzaam op de peildatum (9%).

Figuur 3.1 Veranderingen in arbeidsbetrekking 2015-2016

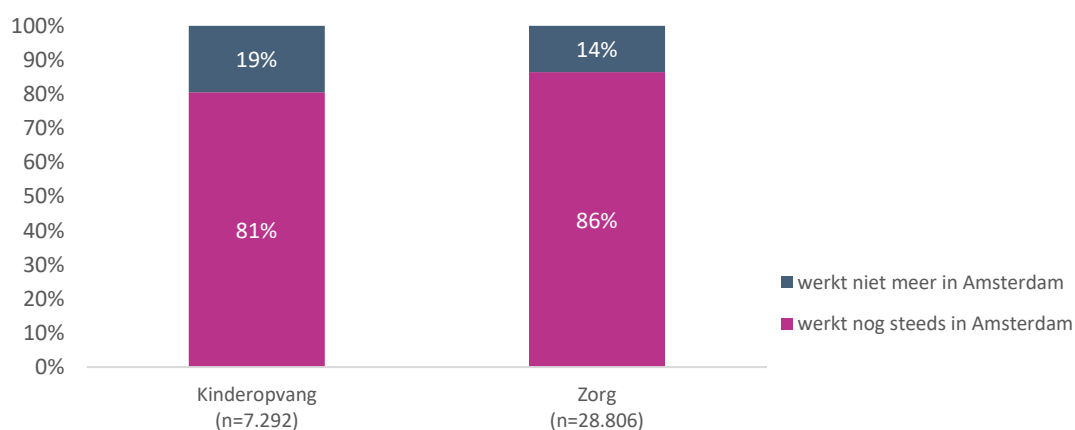


Bron: microdata CBS, bewerking RegioPlan

Stoppen met werken in Amsterdam

Bijna 20 procent van de medewerkers uit de kinderopvang werkt een jaar na de peildatum niet meer in Amsterdam. In de zorg is dit 14 procent (figuur 3.2). Bij deze percentages zitten ook mensen die gestopt zijn met werken. In de afzonderlijke zorgsectoren liggen deze percentages wat lager onder het ziekenhuispersoneel (11%) en in de huisartsenzorg (8%). Onder personeel in de W&MD (24%) is dit percentage wat hoger dan voor de zorg als geheel.

Figuur 3.2 Veranderingen in arbeidsplaats van zorg- en kinderopvangmedewerkers 2015-2016

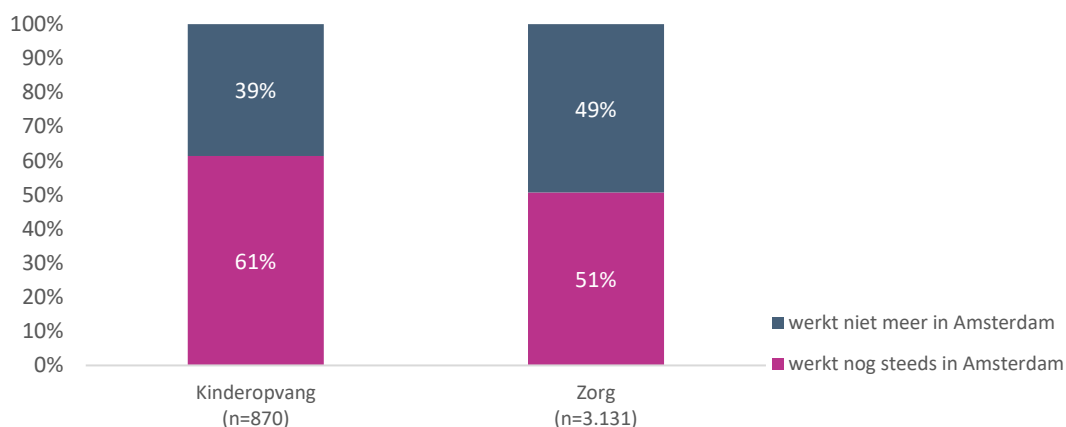


Bron: microdata CBS, bewerking RegioPlan

Vertrek naar banen buiten Amsterdam

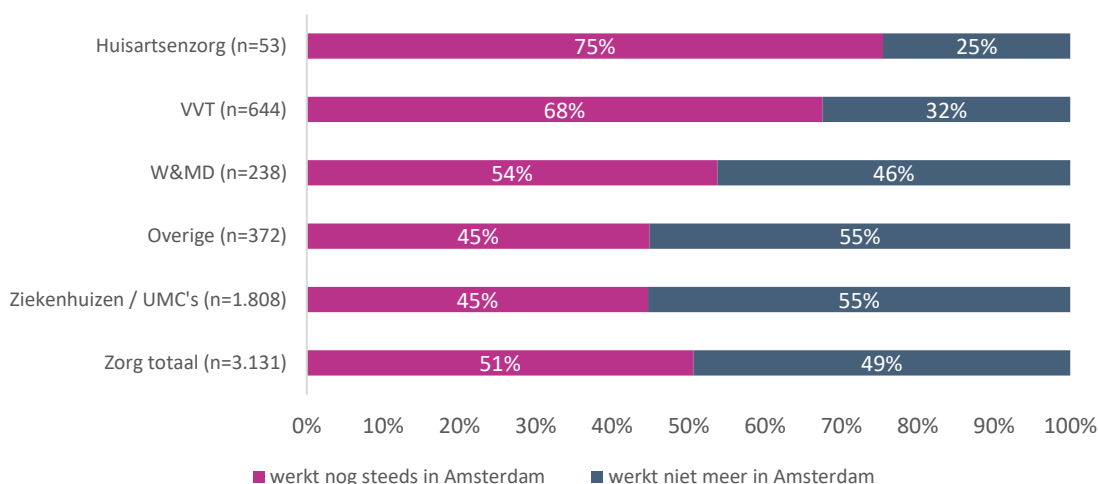
Vertrekken mensen naar banen buiten Amsterdam? Wanneer we alleen kijken naar de mensen die van baan veranderen (zie ook figuur 3.1), werken vier van de tien medewerkers uit de kinderopvang een jaar later niet meer in Amsterdam (figuur 3.3). Dit komt er op neer dat 4,7 procent van de totale onderzochte populatie uitstroomt naar een baan buiten Amsterdam. Voor de medewerkers uit de zorg die van baan veranderen, gaat ongeveer de helft buiten Amsterdam aan de slag. De andere helft is van baan veranderd binnen Amsterdam. We spreken hier over 5,3 procent van de totale onderzochte populatie. Er is hierbij sprake van verschillen tussen de diverse zorgsectoren (figuur 3.4). Van het ziekenhuispersoneel dat van baan is veranderd, werkt de meerderheid (55%) niet meer in Amsterdam. In de W&MD is dit 46 procent, voor de VVT is dit ongeveer een derde en in de huisartsenzorg is dit een kwart.

Figuur 3.3 Veranderingen in arbeidsplaats medewerkers die van baan zijn veranderd tussen 2015-2016



Bron: microdata CBS, bewerking RegioPlan

Figuur 3.4 Veranderingen in arbeidsplaats van zorgmedewerkers die van baan zijn veranderd tussen 2015-2016, naar subzorgsector*



* Zorgsector gehandicaptenzorg is wegens lage aantallen niet opgenomen in deze figuur.

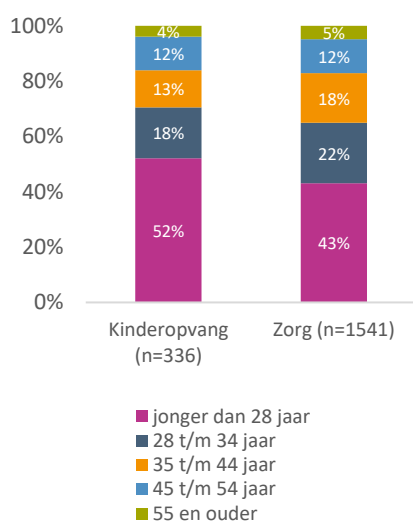
Bron: microdata CBS, bewerking RegioPlan

Kenmerken van vertrekkers Amsterdamse arbeidsmarkt

Met name de groep mensen die een baan buiten Amsterdam vindt, is voor de gemeente Amsterdam interessant om in beeld te hebben. De komende figuren geven ons meer inzicht in de kenmerken van deze vertrekkers naar banen buiten de stad. In de figuren 3.5 tot en met 3.8 is te zien dat de mensen die

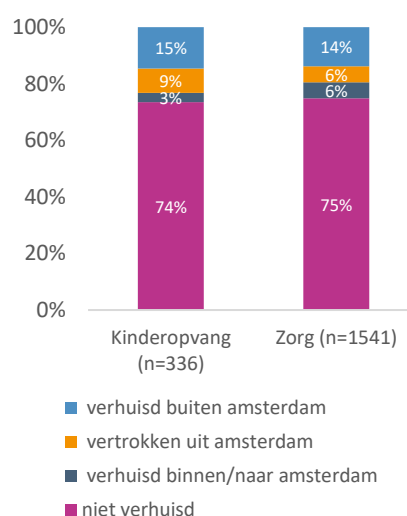
een baan buiten de stad vinden, vaak vallen in de leeftijdscategorie jonger dan 28 jaar. De meesten bevinden zich in een huishouden met kinderen. Meestal gaat de baanverandering niet gepaard met een verhuizing in datzelfde jaar. De mensen die buiten de stad ander werk vinden, vallen meestal in de laagste inkomenscategorieën.

Figuur 3.5 Leeftijdscategorieën van medewerkers die tussen de peildata naar een baan buiten Amsterdam zijn vertrokken, per sector



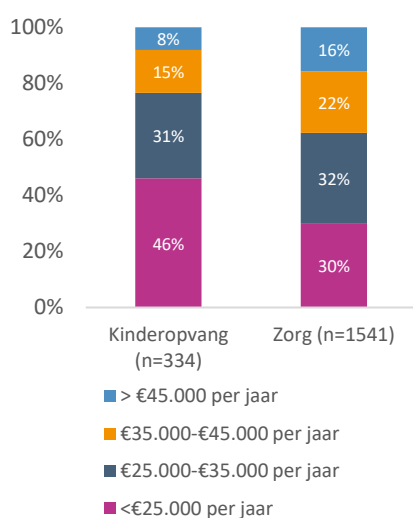
Bron: microdata CBS, bewerking Regioplan

Figuur 3.6 Verhuisrichting van medewerkers die tussen de peildata naar een baan buiten Amsterdam zijn vertrokken, per sector



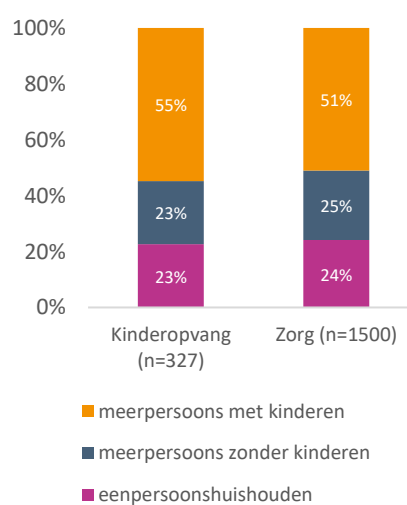
Bron: microdata CBS, bewerking Regioplan

Figuur 3.7 Inkomenscategorieën (integraal huishoudensinkomen) van medewerkers die tussen de peildata naar een baan buiten Amsterdam zijn vertrokken, per sector



Bron: microdata CBS, bewerking Regioplan

Figuur 3.8 Huishoudsamenstelling van medewerkers die tussen de peildata naar een baan buiten Amsterdam zijn vertrokken, per sector



Bron: microdata CBS, bewerking Regioplan

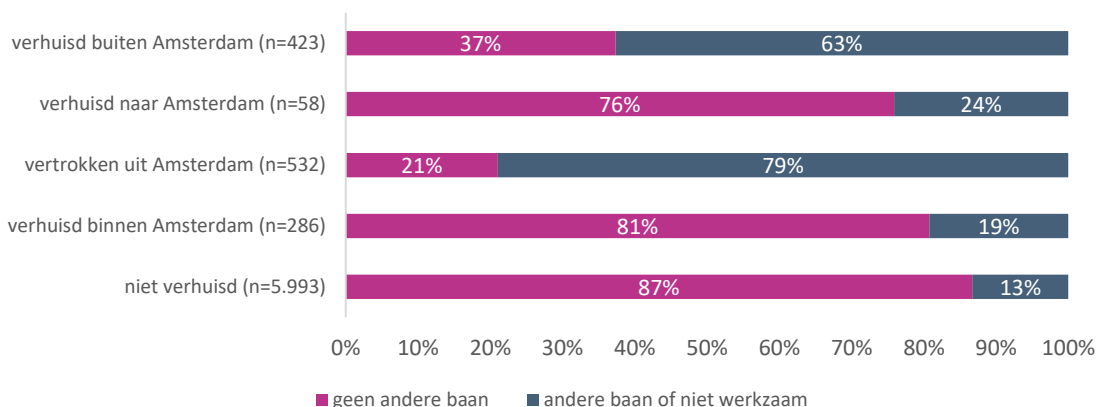
3.2 Veranderen van woonplaats of baan

De onderzoeksvragen die ten grondslag liggen aan deze analyse hebben zowel betrekking op de dynamiek van de arbeidsmarkt als op de dynamiek van de woningmarkt. Het is daarom van belang te kijken naar de veranderende woon- en werksituaties.

Verhuizen en veranderen van baan

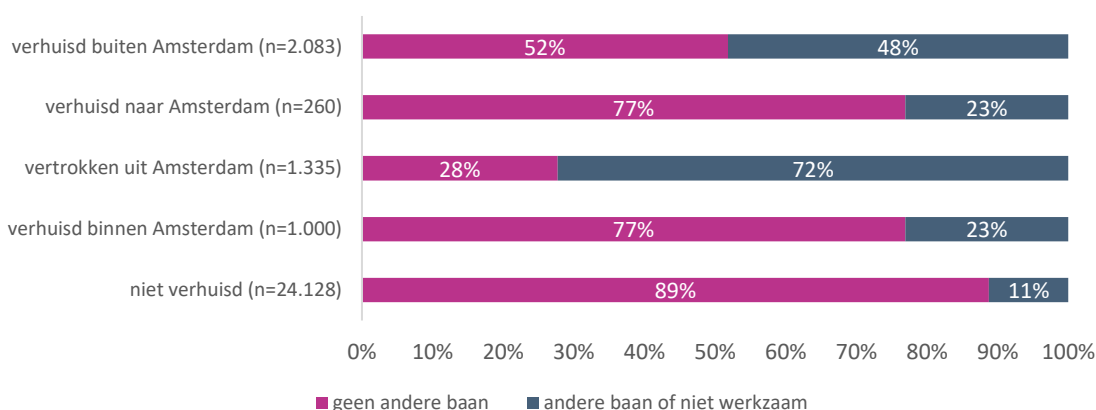
Van de werknemers die in 2015 in de kinderopvang werkten, is 18 procent een jaar later verhuisd en is 21 procent niet meer werkzaam voor dezelfde werkgever. In de zorg is 16 procent verhuisd en werkt 17 procent niet voor dezelfde werkgever als een jaar eerder. Figuur 3.9 en 3.10 laten de verhouding zien tussen deze twee bewegingen. Van de mensen die zijn vertrokken uit Amsterdam heeft ongeveer 70 procent (zorg) tot 80 procent (kinderopvang) een andere baan gevonden of is (tijdelijk) gestopt met werken. Ook voor mensen die zijn verhuisd buiten Amsterdam ligt het percentage mensen met een baanverandering hoger dan bij mensen met een andere verhuisrichting.

Figuur 3.9 Verhuizen en veranderen van baan, kinderopvang (2015-2016)



Bron: microdata CBS, bewerking RegioPlan

Figuur 3.10 Verhuis- en baanveranderingsbewegingen, zorg (2015-2016)



Bron: microdata CBS, bewerking RegioPlan

Verhuisrichting

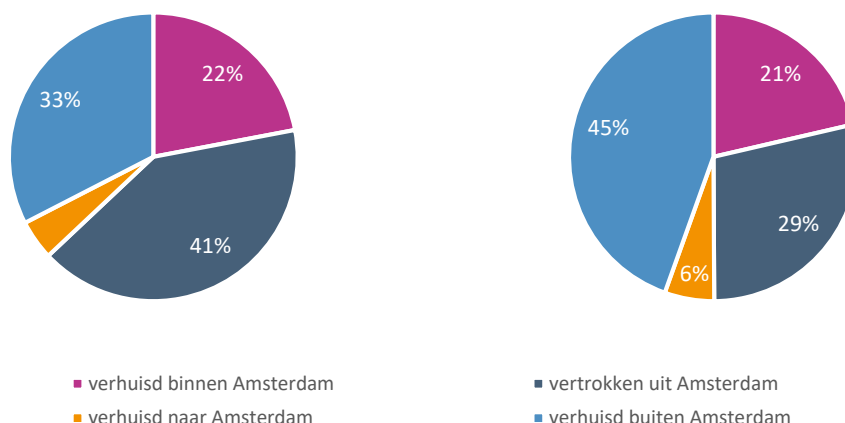
In figuur 3.11 is te zien dat van de werknemers die tussen 2015 en 2016 zijn verhuisd (18% in de kinderopvang en 21% in de zorg), ongeveer een op de vijf medewerkers in Amsterdam blijven werken. Dit geldt voor beide sectoren. In de kinderopvang vertrok de grootste groep uit Amsterdam (41%) en ongeveer een derde verhuisde buiten Amsterdam. Dat wil zeggen dat zij in zowel 2015 als 2016 buiten de stad woonden. In de zorg betrof dit met 45 procent de grootste groep. Ongeveer 30 procent vertrok uit

Amsterdam. Voor beide sectoren geldt dat slechts een klein percentage naar Amsterdam toe verhuisde (4% in de kinderopvang, 6% in de zorg).

Figuur 3.11 Verhuisrichting van verhuizende medewerkers tussen 2015-2016

Kinderopvang (n=1.299)

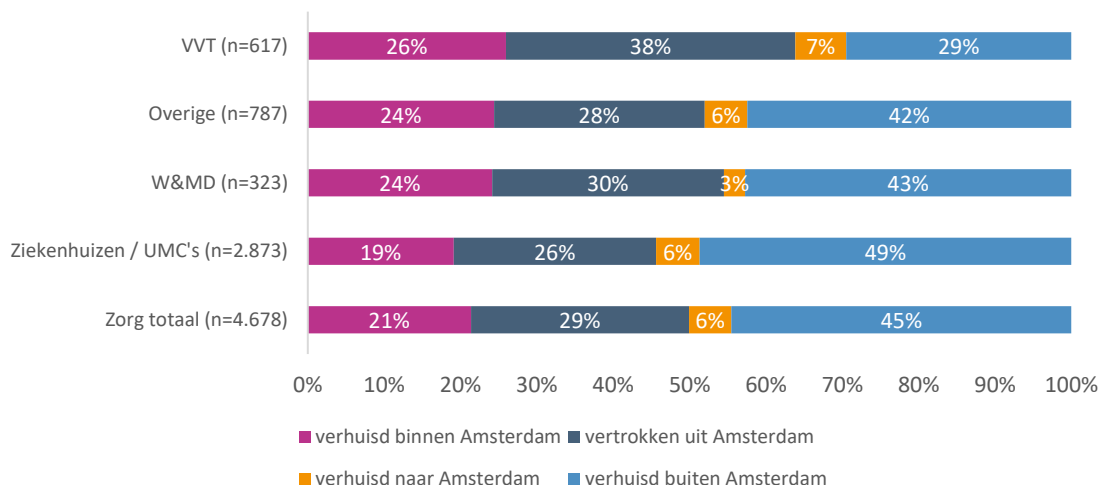
Zorg (n=4.678)



Bron: microdata CBS, bewerking RegioPlan

Wanneer onderscheid wordt gemaakt naar de verschillende zorgsectoren (figuur 3.12), dan is te zien dat medewerkers van ziekenhuizen vaker buiten Amsterdam verhuisd zijn (49%). Medewerkers uit de VVT zijn het vaakst vertrokken uit Amsterdam (38%).

Figuur 3.12 Verhuisrichting van verhuizende zorgmedewerkers tussen 2015-2016, naar subzorgsector*



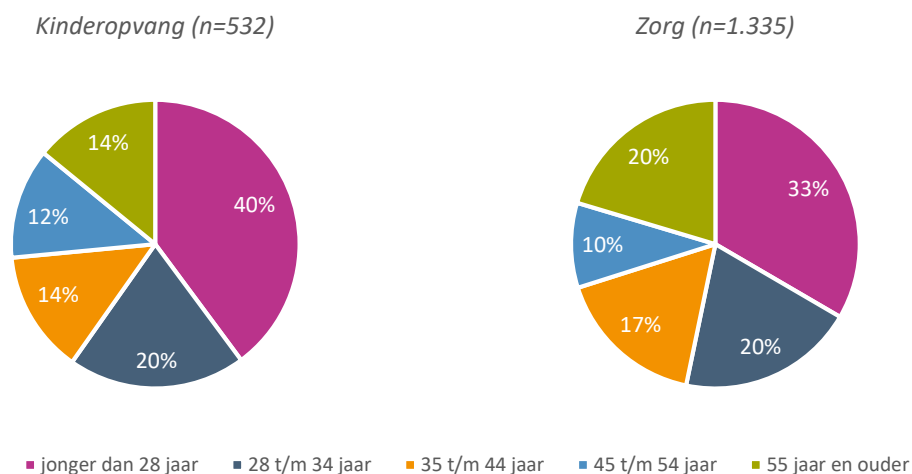
* Zorgsector gehandicaptenzorg is wegens lage aantallen niet opgenomen in de figuur.

Bron: microdata CBS, bewerking RegioPlan

Leeftijd verhuizers

Vooraf jonge mensen vertrokken tussen november 2015 en november 2016 uit Amsterdam (figuur 3.13). In de kinderopvang was 40 procent van de vertrekkers uit Amsterdam jonger dan 28 jaar en viel 20 procent in de leeftijdscategorie 28 tot en met 34 jaar. In de zorg was een derde jonger dan 28 jaar en viel eveneens 20 procent in de leeftijdscategorie 28 tot en met 34 jaar.

Figuur 3.13 Personeel dat is verhuisd uit Amsterdam, naar leeftijd (2015-2016)

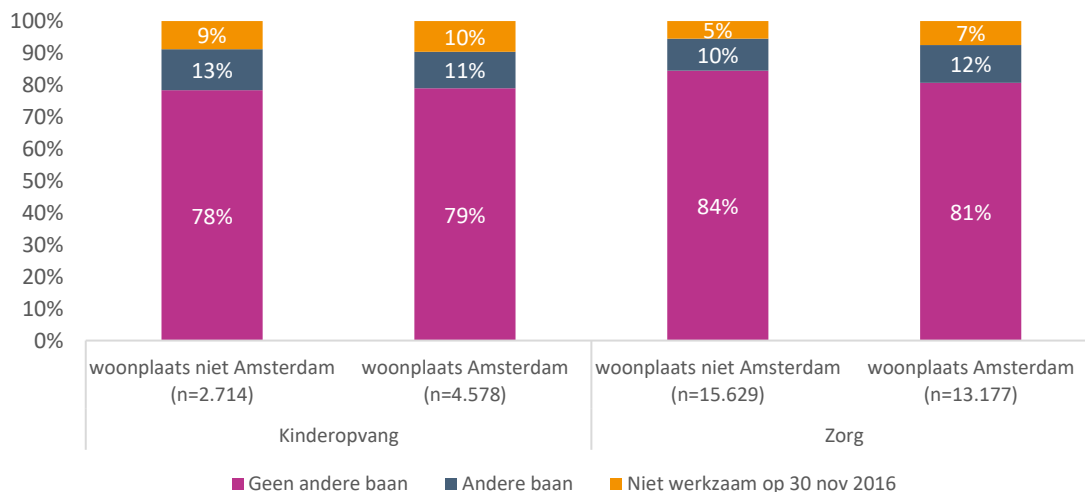


Bron: microdata CBS, bewerking RegioPlan

Veranderingen baan naar woonplaats

Veranderen mensen die buiten Amsterdam wonen, maar wel in Amsterdam werken, eerder van baan dan mensen die in Amsterdam wonen en werken? Figuur 3.14 laat zien dat er niet veel verschil zit tussen medewerkers die wel in Amsterdam wonen en medewerkers die niet in Amsterdam wonen wat betreft beweging op de arbeidsmarkt. Dit geldt zowel voor de kinderopvang als voor de zorg.

Figuur 3.14 Veranderingen in arbeidsbetrekking 2015-2016 ten opzichte van woonplaats

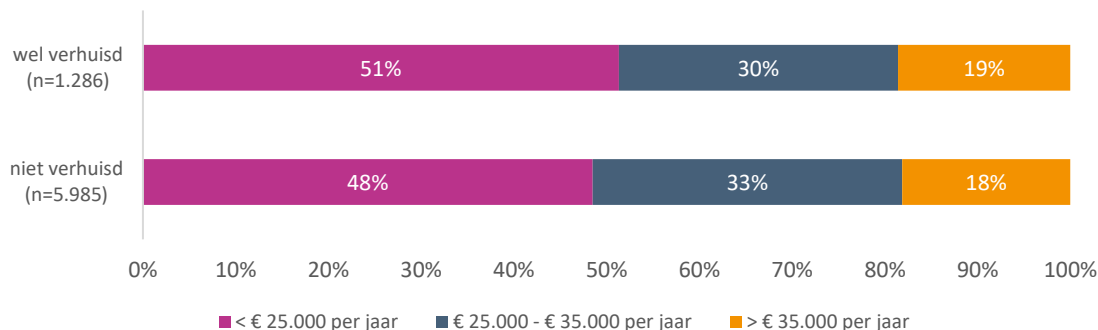


Bron: microdata CBS, bewerking RegioPlan

Verhuizingen per inkomenscategorie

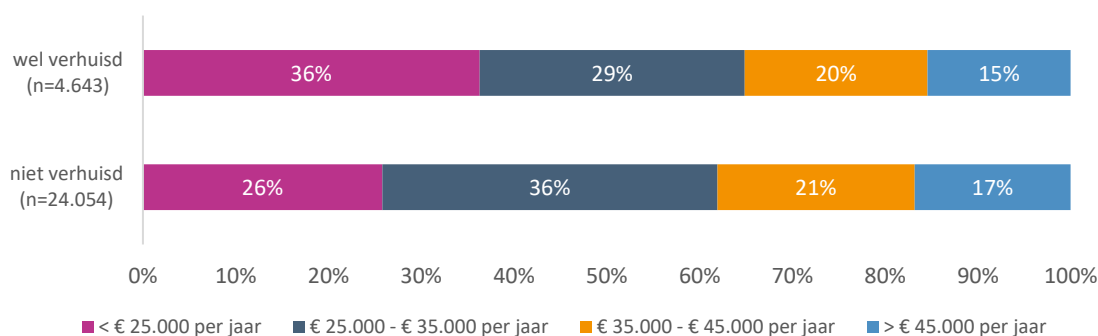
Binnen de groepen medewerkers die wel en niet zijn verhuisd tussen de peildata, zitten geen grote verschillen wat betreft spreiding over inkomenscategorieën (figuur 3.15 en 3.16). Dit geldt zowel voor de kinderopvang als voor de zorg, alhoewel er in de zorg iets meer verhuizers in de laagste inkomenscategorie zitten. Dit is te verklaren door het grotere aandeel jongeren in deze groep. De laagste inkomensgroep uit de zorg bestond in 2016 voor 43 procent uit medewerkers jonger dan 28 jaar. In de kinderopvang was de spreiding over leeftijdscategorieën evenwichtiger verdeeld over de inkomenscategorieën (zie figuur 2.7).

Figuur 3.15 Gestandaardiseerd besteedbaar inkomen van werknemers uit de kinderopvang die wel/niet zijn verhuisd tussen 2015 en 2016



Bron: microdata CBS, bewerking RegioPlan

Figuur 3.16 Gestandaardiseerd besteedbaar inkomen van werknemers uit de zorg die wel/niet zijn verhuisd tussen 2015 en 2016



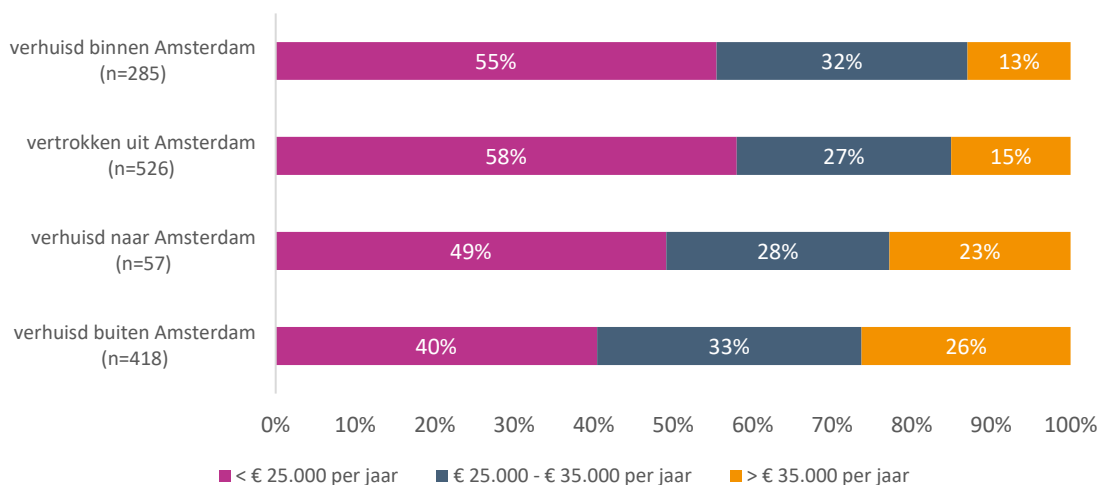
Bron: microdata CBS, bewerking RegioPlan

Verhuisrichting naar inkomenscategorie

Figuur 3.17 toont dat van de medewerkers uit de kinderopvang die naar Amsterdam verhuisd zijn, ongeveer de helft een gestandaardiseerd besteedbaar inkomen had lager dan 25.000 euro per jaar. Medewerkers die verhuisden binnen de stad of vertrokken uit de stad, vielen vaker in een lagere inkomenscategorie dan medewerkers die verhuisden naar Amsterdam of buiten Amsterdam.

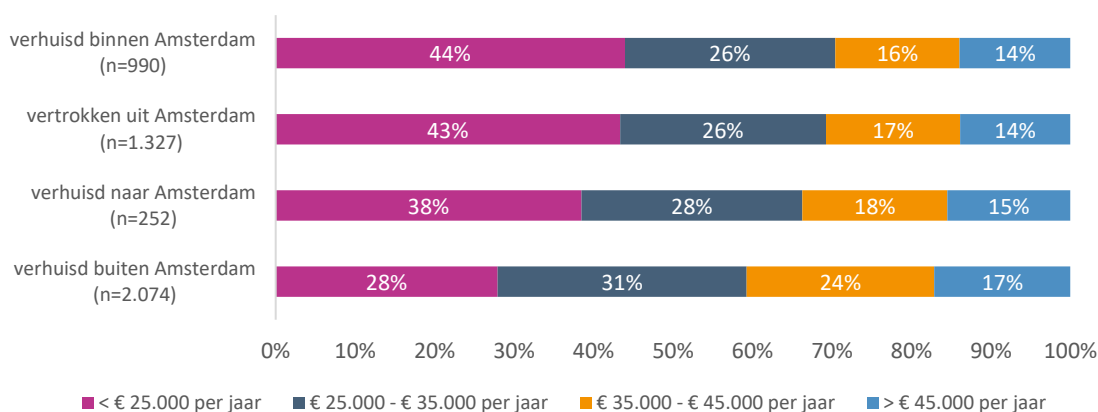
Voor medewerkers uit de zorg geldt een vergelijkbaar patroon (figuur 3.18) als voor medewerkers in de kinderopvang, al is er een andere spreiding over de inkomenscategorieën.

Figuur 3.17 Inkomenscategorieën van kinderopvangmedewerkers die zijn verhuisd, per verhuisbeweging



Bron: microdata CBS, bewerking RegioPlan

Figuur 3.18 Inkomenscategorieën van zorgmedewerkers die zijn verhuisd, per verhuisbeweging



Bron: microdata CBS, bewerking RegioPlan

3.3 Motieven wonen in Amsterdam

In de vorige paragraaf is gekeken wat de verhuisbewegingen zijn van medewerkers in de Amsterdamse zorg, jeugdzorg en kinderopvang. Wat zijn de beweegredenen die mensen hebben voor deze verhuizingen? In hoofdstuk 3 concludeerden we al aan de hand van de voorgelegde stellingen dat het vinden van een geschikte en betaalbare woning in Amsterdam voor veel respondenten een moeilijke opgave lijkt te zijn. Maar in hoeverre schrikt dit hen die graag in de stad werken ook daadwerkelijk af om in de stad te wonen?

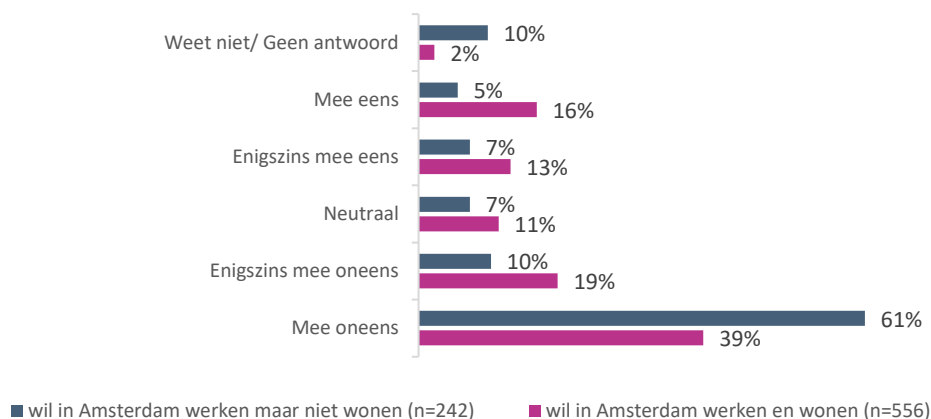
Om hier uitspraken over te kunnen doen, selecteerden we alleen de respondenten die de komende twee jaar in Amsterdam willen werken. Vervolgens hebben we hen onderverdeeld naar mensen die niet in Amsterdam willen wonen, tegenover mensen die wel in Amsterdam willen wonen. We hebben gekeken of dit invloed heeft op de antwoorden die men geeft op de eerder geïntroduceerde stellingen:

- In Amsterdam kan ik een voor mij geschikte woning vinden.
- In Amsterdam kan ik een voor mij betaalbare woning vinden.

Een geschikte woning vinden

Respondenten die aangeven zowel te willen werken als wonen in Amsterdam lijken het vinden van een geschikte woning in te stad minder als probleem te ervaren. Er lijkt hier een verband te zijn tussen de keuze om niet in de stad te willen (blijven) wonen en het vinden van een geschikte woning.

Figuur 3.19 In Amsterdam kan ik een voor mij geschikte woning vinden. Mensen die in Amsterdam willen werken (n=798)

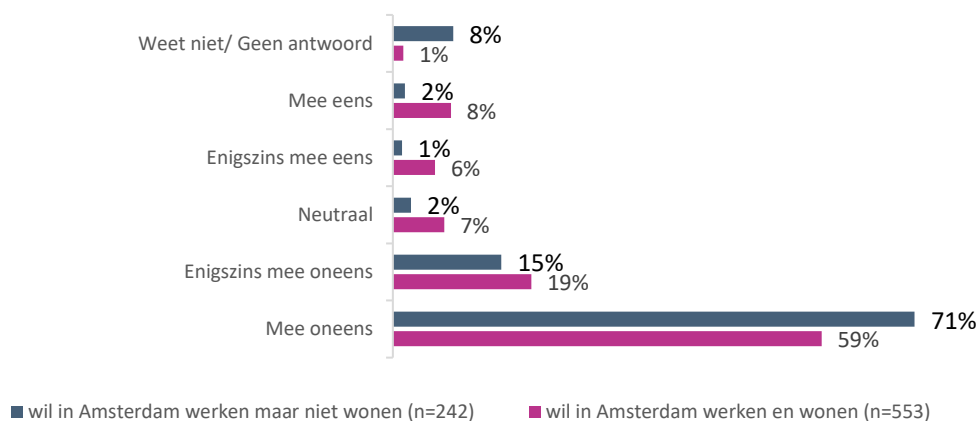


Bron: survey 'Werken en wonen in Amsterdam', RegioPlan

Een betaalbare woning vinden

Naast de vraag of respondenten van mening zijn dat in Amsterdam een geschikte woning te vinden is, is ook de vraag gesteld of er betaalbare woningen te vinden zijn (figuur 3.20).

Figuur 3.20 In Amsterdam kan ik een voor mij betaalbare woning vinden (n=795)



Bron: survey 'Werken en wonen in Amsterdam', RegioPlan

De meerderheid van de respondenten is het oneens met de stelling dat ze in Amsterdam een betaalbare woning kunnen vinden. Er zijn geen aanzienlijk verschillen tussen de verschillende sectoren en beroepen waar te nemen (dit is niet in de figuur opgenomen).

Huren of kopen?

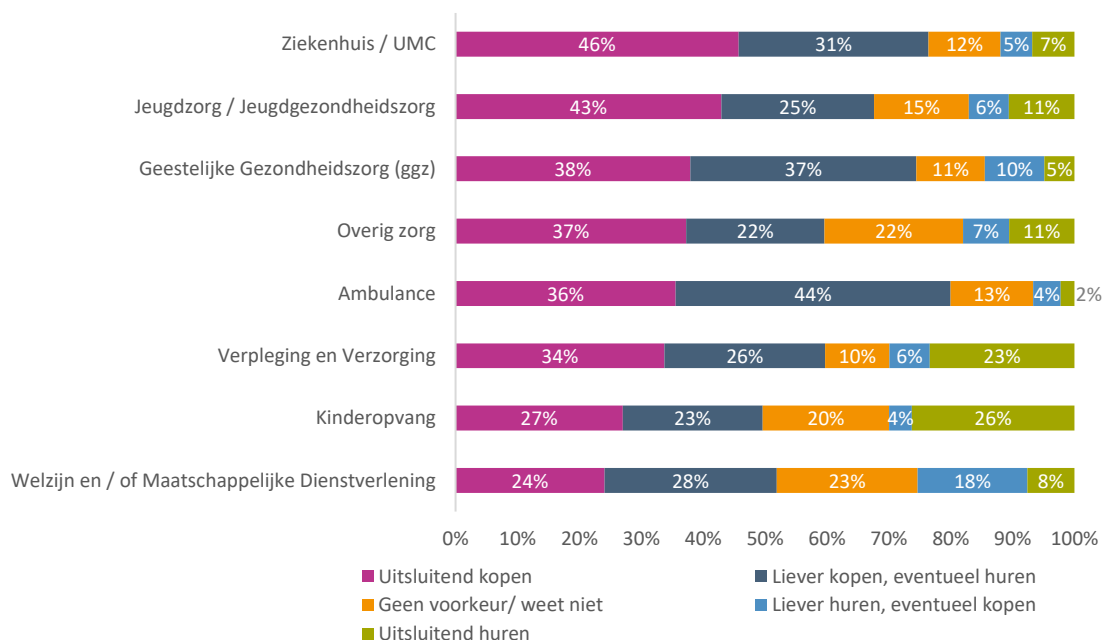
De respondenten is gevraagd of zij als volgende woning liever een huur- of een koopwoning hebben. De resultaten hiervan zijn weergegeven in tabel 3.1 en figuur 3.21. Hierin is te zien dat respondenten die in het ziekenhuis, de UMC's en bij de ambulance werken betrekkelijk vaker de voorkeur geven aan een koopwoning. In de verpleging, verzorging en kinderopvang wordt vaker gekozen voor de optie 'uitsluitend huren'.

Tabel 3.1 Wilt u een volgende woning kopen of huren?

	Aantal	Percentage
Uitsluitend kopen	420	38%
Uitsluitend huren	123	11%
Liever kopen, eventueel huren	314	28%
Liever huren, eventueel kopen	78	7%
Heb geen voorkeur	67	6%
Ik weet het nog niet	105	9%
Total	1107	100%

Bron: survey 'Werken en wonen in Amsterdam', RegioPlan

Figuur 3.21 Wilt u een volgende woning kopen of huren?



Bron: survey 'Werken en wonen in Amsterdam', RegioPlan

De wens om te kopen binnen en buiten in Amsterdam

Van de groep respondenten die Amsterdam niet als volgende woonplaats overweegt, zegt zestig procent uitsluitend een huis te willen kopen, terwijl dit percentage onder de groep die graag wil blijven op 26 procent ligt. Dit kan erop duiden dat mensen uit de stad vertrekken omdat zij denken buiten de stad een huis te kunnen kopen dat aan hun wensen voldoet. Een deel van de groep die aangeeft graag te willen (blijven) wonen in Amsterdam, is bereid om te huren of geeft hier de voorkeur aan.

Figuur 3.22 Wilt u een volgende woning kopen of huren? Respondenten die wel in Amsterdam willen werken maar niet willen wonen en respondenten die zowel willen werken als wonen in Amsterdam (n=797)

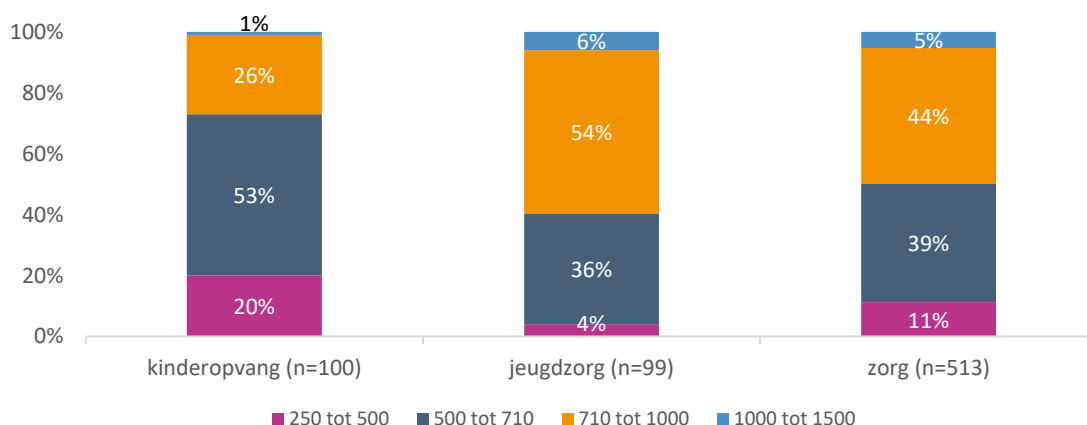


Bron: survey 'Werken en wonen in Amsterdam', RegioPlan

Om een beter beeld te krijgen van de woonwensen van de groep die graag in Amsterdam wil blijven wonen, is aan deze respondenten gevraagd hoeveel zij bereid zijn maximaal te betalen voor de maandelijkse huur (figuur 3.23).

Als we de resultaten in figuur 3.23 afzetten tegen de sociale huurgrens van 710,68 euro zien we dat een meerderheid (73%) van de medewerkers in de kinderopvang niet bereid is om meer te betalen dan dit bedrag. De respondenten die werken in de jeugdzorg en de zorg zijn vaker bereid om wel een huur boven deze grens te betalen. In de jeugdzorg geeft 66 procent van deze groep respondenten aan bereid te zijn meer dan 710 euro per maand te betalen. In de zorg is de verdeling iets evenwichtiger: de helft is bereid meer dan 710 euro per maand aan huur te betalen; de andere helft wil niet meer dan dit bedrag kwijt zijn aan kale huur.

Figuur 3.23 Wat voor een (kale) huurprijs zou u bereid zijn maximaal (maandelijks) te betalen? (alleen respondenten die komende twee jaar in Amsterdam willen blijven wonen)



Bron: survey 'Werken en wonen in Amsterdam', RegioPlan

3.4 Motieven werken in Amsterdam

In Amsterdam blijven werken

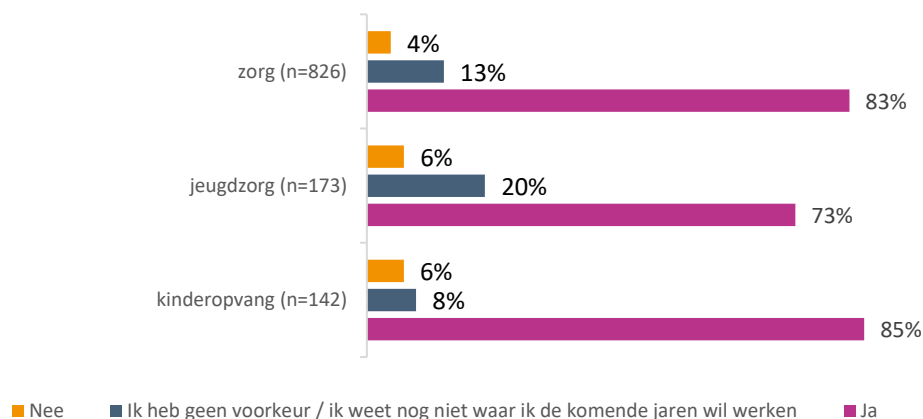
Om de invloed van de woningmarkt op de beslissing om wel of niet in Amsterdam te willen werken nader te onderzoeken, zijn respondenten gevraagd naar hun motieven om in Amsterdam te werken. Om deze antwoorden te interpreteren, is eerst gekeken of men in de komende twee jaar graag in de stad wil blijven werken (tabel 3.2). In de kinderopvang wil men iets minder vaak in Amsterdam (blijven) wonen in de komende twee jaar dan in de andere sectoren (figuur 3.24).

Tabel 3.2 Zou u in de komende twee jaar in de gemeente Amsterdam willen gaan/blijven werken?

	Aantal	Percentage
Ja	931	81%
Nee	54	5%
Geen voorkeur	156	14%
Totaal	1141	100%

Bron: survey 'Werken en wonen in Amsterdam', RegioPlan

Figuur 3.24 Zou u in de komende twee jaar in de gemeente Amsterdam willen gaan/blijven werken? Per sector (n=1141)



Bron: survey 'Werken en wonen in Amsterdam', RegioPlan

Overwegingen bij solliciteren

In de survey zijn aan de respondenten een aantal overwegingen voorgelegd. Zij konden hierbij aangeven hoe belangrijk de overweging voor hen is bij het wel of niet solliciteren op een vacature. Gezien de focus van dit onderzoek op wonen, zijn we met name geïnteresseerd in welke plaats het woningaanbod heeft ten opzichte van andere overwegingen. Ook kunnen deze overwegingen handvatten bieden bij het toespitsen van beleid op de tekortsectoren. In tabel 3.3 staan de overwegingen gerangschikt naar het percentage respondenten dat aangegeven heeft de overweging belangrijk te vinden. Wat opvalt in deze tabel is dat het woningaanbod betrekkelijk weinig belangrijk wordt gevonden door de respondenten. Arbeidsvoorwaarden worden door meer mensen belangrijk geacht bij het overwegen van een baan.

Tabel 3.3 In hoeverre zijn de volgende overwegingen belangrijk voor het wel of niet solliciteren op een vacature binnen uw vakgebied? (n=1165)

Overweging	Belangrijk/ zeer belangrijk
Salaris	93%
Persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden	92%
Reisafstand	90%
Uitzicht op vast dienstverband	88%
Minimaal aantal werkuren	85%
Werkdruk	83%
Goede naam werkgever	81%
Vergoeding reis en parkeerkosten	74%
Mogelijkheden flexibele tijden	72%
Psychosociale belasting	64%
Woningaanbod in de buurt van de baan	60%
Lichamelijke belasting werk	59%

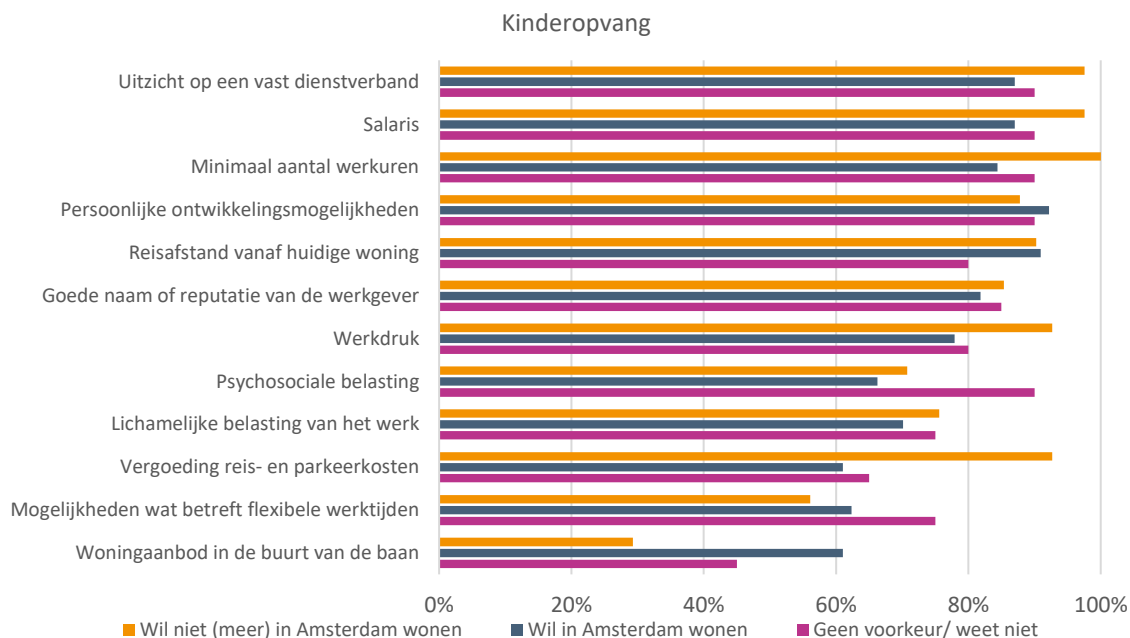
Bron: survey 'Werken en wonen in Amsterdam', Regioplan

Overwegingen per sector en woonvoorkeur

De overwegingen om al dan niet op een vacature te solliciteren zijn in de figuren 3.25, 3.26 en 3.27 per sector uiteen gezet. In de figuren is te zien dat de ranglijst van belangrijke overwegingen lichtelijk verschilt per sector. Het grootste gedeelte van de respondenten vindt vooral het hebben van persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden, uitzicht op een vast contract en een goed salaris belangrijk. Reisafstand wordt belangrijk geacht en ook werkdruk wordt veel als belangrijk aangemerkt. Woningaanbod als overweging staat elke keer meer onderaan de lijst. Medewerkers in de kinderopvang, de jeugdzorg en de ziekenhuizen noemen woningaanbod het vaakst. Respectievelijk 41 procent, 26 procent en 43 procent van de respondenten uit deze groepen geeft aan woningaanbod in de buurt van de baan een belangrijke overweging te vinden. Mannen vinden dit vaker belangrijk dan vrouwen.

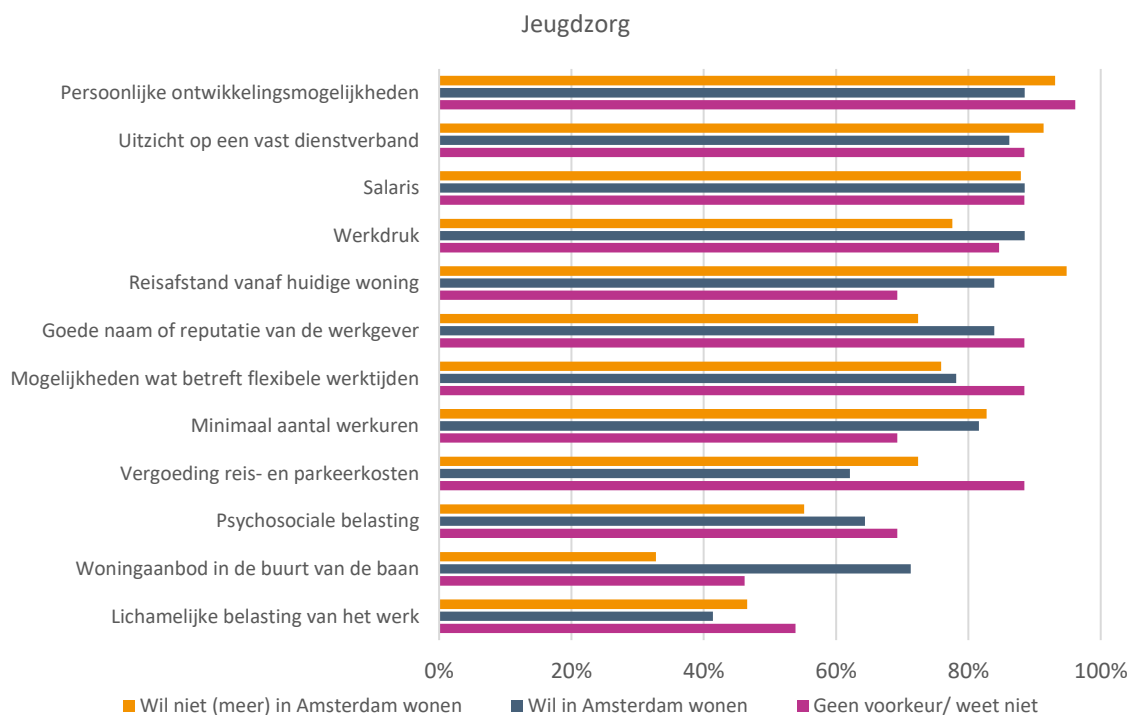
De tabellen geven ook een uitsplitsing naar mensen die in Amsterdam willen wonen, mensen die niet in Amsterdam willen wonen en mensen die geen voorkeur hebben aangegeven. Hierin valt op dat de respondenten die aangeven in Amsterdam te willen wonen, vaker aangeven dat woningaanbod in de buurt van de baan een belangrijke overweging is dan mensen die niet op Amsterdam georiënteerd zijn.

Figuur 3.25 Mate waarin overwegingen (zeer) belangrijk zijn voor het wel of niet solliciteren op een vacature in de kinderopvang. Meerdere antwoorden mogelijk (n=148)



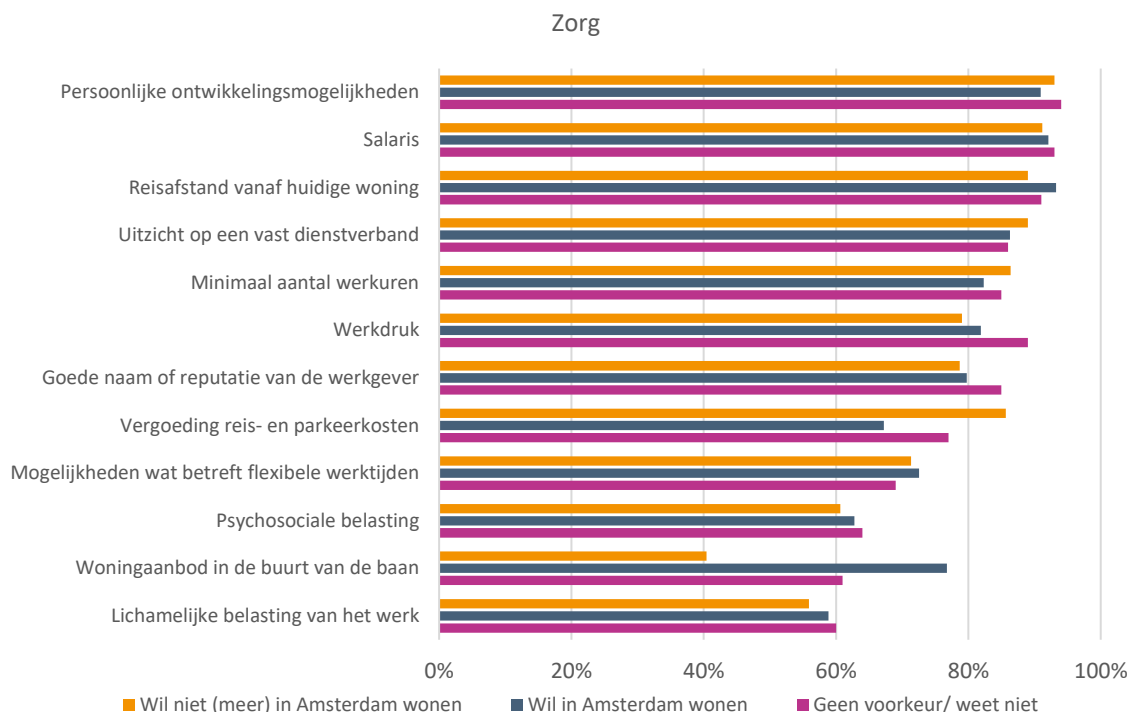
Bron: survey 'Werken en wonen in Amsterdam', Regioplan

Figuur 3.26 Mate waarin overwegingen (zeer) belangrijk zijn voor het wel of niet solliciteren op een vacature in de jeugdzorg. Meerdere antwoorden mogelijk (n=177)



Bron: survey 'Werken en wonen in Amsterdam', Regioplan

Figuur 3.27 Mate waarin overwegingen (zeer) belangrijk zijn voor het wel of niet solliciteren op een vacature in de zorg. Meerdere antwoorden mogelijk (n=840)

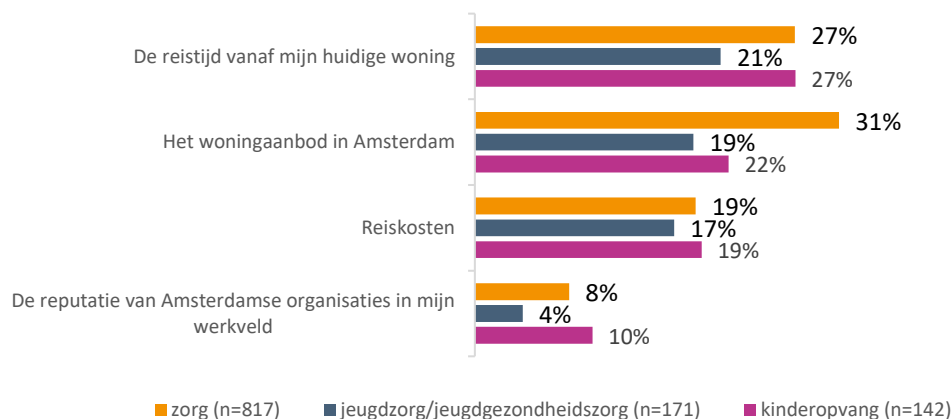


Bron: survey 'Werken en wonen in Amsterdam', Regioplan

Belemmeringen om in Amsterdam te solliciteren

Uit voorgaande figuren lijkt naar voren te komen dat het woningaanbod wel meegenomen wordt in de overwegingen bij het solliciteren op een functie, maar dat dit niet het belangrijkste is. Om meer inzicht te krijgen in de overwegingen geeft figuur 3.28 een overzicht van de belemmeringen om in Amsterdam te werken en in welke mate respondenten zich hierin herkennen. De reisafstand wordt als voornaamste reden opgegeven, maar het verschil in percentage ten opzichte van het woningaanbod is hier niet groot.

Figuur 3.28 Mate waarin overwegingen (sterk) belemmeren bij het (weer) solliciteren op een vacature in Amsterdam. Meerdere antwoorden mogelijk (n=554)



Bron: survey 'Werken en wonen in Amsterdam', Regioplan

Het woningaanbod blijkt in de figuren 3.25 t/m 3.27 niet de belangrijkste factor te zijn voor het solliciteren op een functie. Maar in de survey geven mensen wel aan dat dit hen belemmert bij het solliciteren op functies in Amsterdam (3.28).

De reistijd vanaf de huidige woning werd het vaakst opgegeven door medewerkers in de sector verpleging en verzorging (64% van deze groep heeft dit antwoord aangevinkt). Het woningaanbod werd het vaakst genoemd door ambulancepersoneel (64%) en respondenten die werkzaam zijn in de huisartsenzorg (60%). Het woningaanbod in Amsterdam wordt vaker als belemmering aangegeven door respondenten jonger dan 35 jaar (58%) ten opzichte van oudere respondenten (gemiddeld 45%).

In tabel 3.4 staan de resultaten van de vraag tot in hoeverre respondenten woningaanbod binnen reisaafstand van hun baan een belangrijke overweging vinden om wel of niet op een vacature te solliciteren. In tabel 3.4 is een uitsplitsing gemaakt van respondenten die aangeven te willen (blijven) wonen in Amsterdam, respondenten die graag willen vertrekken en respondenten die hierover twijfelen.

Het merendeel (74%) van de respondenten die in Amsterdam wonen of willen wonen, geeft aan het woningaanbod binnen reisaafstand belangrijk of zeer belangrijk te vinden. Van de groep die niet in Amsterdam wil wonen, geeft slechts 38 procent aan dit belangrijk of zeer belangrijk te vinden.

Respondenten die niet in de stad willen wonen, lijken reisaafstand iets minder erg te vinden dan respondenten die wel in de stad willen wonen. Dit duidt erop dat zij een keuze maken om buiten de stad te gaan wonen en bijbehorende reistijd te accepteren. Daarnaast is het ook mogelijk dat zij al buiten de stad woonachtig waren en bewust op een baan in Amsterdam hebben gesolliciteerd.

Tabel 3.4 Het belang van goed woningaanbod binnen reisaafstand van de baan afgezet tegen de vraag of de respondent in de komende twee jaar wil gaan of blijven wonen in de gemeente Amsterdam

	Wil in Amsterdam wonen (n=591)	Wil niet in Amsterdam wonen	Twijfelt waar hij/zij wil wonen (n=146)
Zeer onbelangrijk	4%	6%	1%
Onbelangrijk	8%	28%	11%
Neutraal	14%	27%	31%
Belangrijk	30%	26%	32%
Zeer belangrijk	44%	12%	24%
Geen mening	1%	1%	1%

Bron: survey 'Werken en wonen in Amsterdam', RegioPlan

Aantrekkelijker Amsterdam

De respondenten in de survey beoordelen Amsterdam als werkomgeving gemiddeld met een 7,5. 55 procent geeft zelfs een acht of hoger. Negen procent geeft een onvoldoende. Hierin zijn geen aanmerkelijke verschillen tussen sectoren waar te nemen.

De respondenten is gevraagd wat Amsterdam tot een (nog) aantrekkelijker werkomgeving zou kunnen maken. De gegeven open antwoorden zijn gecategoriseerd; de resultaten zijn weergegeven in tabel 3.5. De resultaten worden toegelicht met een aantal citaten.

Tabel 3.5 Wat zou de gemeente Amsterdam een aantrekkelijkere werkomgeving voor u maken? (n=411)

Verbeterpunt	Aantal	Percentage
Meer/beter/betaalbaar woningaanbod	151	37%
Meer parkeergelegenheid en lagere parkeerkosten	122	30%
Betere bereikbaarheid, ov verbindingen, verminderen filedruk	95	23%
Beter arbeidsvoorwaarden	63	15%
Overig	34	8%
Reiskostenvergoeding omhoog of kosten OV omlaag	23	6%
Inspirerende werkomgeving bieden	10	2%
Goede samenwerking tussen Amsterdamse organisaties	8	2%
Kleinere afstand tot woning	4	1%
Lagere werkdruk	2	0%

Bron: survey 'Werken en wonen in Amsterdam', RegioPlan

Het overgrote deel van de respondenten geeft aan dat de gemeente moet investeren in woningen. Mensen vragen hierbij om meer woningen, grotere woningen, woningen met een tuin en betaalbare woningen:

"De mogelijkheid voor de mensen die in Amsterdam werken om snel een woning te kunnen vinden. Ik denk vaker om te stoppen met mijn werk en iets anders te zoeken op de plek waar ik woon. Dat scheelt voor mij heel veel reistijd."

"Een speciaal aanbod huisvesting voor werkenden in het onderwijs en de zorg."

"Geschikte en betaalbare woningen. Het ontbreken daarvan is voor mij een reden om in de nabije toekomst uit Amsterdam te vertrekken. Ik ben sinds kort getrouwd en wij wonen nu in een heel klein appartement. Ik zou hier heel graag willen blijven werken in het ziekenhuis waar ik nu werk, maar wil mijn reistijd beperken. Mogelijk wordt dit voor mij de reden om elders een baan te gaan zoeken."

Daarnaast geeft dertig procent van de respondenten aan dat het parkeren in de stad problematisch is. Enkele respondenten leggen uit dat in de zorg en jeugdzorg verschillende cliënten of locaties bezocht moeten worden, waardoor de auto het handigste vervoermiddel is:

"Als gezinscoach in de ambulante hulpverlening is het erg lastig om jezelf goed door de stad te bewegen. Openbaar vervoer neemt teveel tijd in beslag, de auto is lastig qua parkeergelegenheid en is erg duur! De fiets zou het makkelijkst zijn, maar wonen lukt niet met een wachttijd van 15 a 25 jaar."

Ook arbeidsvoorwaarden worden veel genoemd. Men pleit bijvoorbeeld voor een hoger salaris of een grote stad-toeslag, om te kunnen voorzien in de hogere kosten die voor wonen, parkeren en voorzieningen in Amsterdam betaald moeten worden:

"Een flinke bonus voor mensen in de zorg, om het dure leven in Amsterdam te bekostigen. Wonen is nu genoeg onbetaalbaar geworden."

Acht respondenten geven aan dat er betere samenwerking tussen (zorg)organisaties zou moeten zijn:

"Actieve aansturing en facilitering van samenwerking tussen ziekenhuizen, verpleeghuizen, huisartsen gemeente, verzekeraars, thuiszorg en GGZ. Er is concurrentie onderling en nu geen ketenzorg die aange-stuurd wordt door bevlogen professionals; het is teveel ieder voor zich."

"Betere samenwerking tussen ziekenhuizen en transmurale zorg."

3.5 Motieven voor vertrek uit Amsterdam

Wat zijn de vertrekredenen van mensen die in Amsterdam hebben gewerkt, maar inmiddels elders werken? En wat zijn de motieven van degenen die aangeven graag uit Amsterdam te willen verhuizen? Het beantwoorden van deze vragen kan inzichtelijk maken of het mogelijk is om vertrek van zittend personeel te voorkomen. Tabel 3.6 toont de beweegredenen van mensen die uit Amsterdam vertrokken zijn. De vertrekkende groep is in de survey relatief klein. Dat is niet verrassend, aangezien we respondenten hebben benaderd via Amsterdamse werkgevers. Omdat de groep zo klein is, zijn de antwoorden niet uitgesplitst naar sector.

De belangrijkste reden die mensen geven voor vertrek is bereikbaarheid. In de toelichting gaven drie respondenten aan dat zij binnen hun functie zijn overgeplaatst naar een locatie buiten Amsterdam. Eén persoon heeft aangegeven dat de reistijd door veranderende gezinssamenstelling te lang werd. Eén respondent gaf aan weg te moeten of willen verhuizen uit Amsterdam.

Tabel 3.6 Redenen voor vertrek naar een baan buiten Amsterdam, meerdere antwoorden mogelijk (n=25)

	Aantal	Percentage
Functie buiten Amsterdam beter bereikbaar	9	36%
Een functie buiten Amsterdam bood betere perspectieven	3	12%
Contract liep af	2	8%
Een functie buiten Amsterdam leek mij leuker	1	4%
Ik moest/wilde uit Amsterdam verhuizen	1	4%
Ik wilde niet meer in de stad werken	1	4%

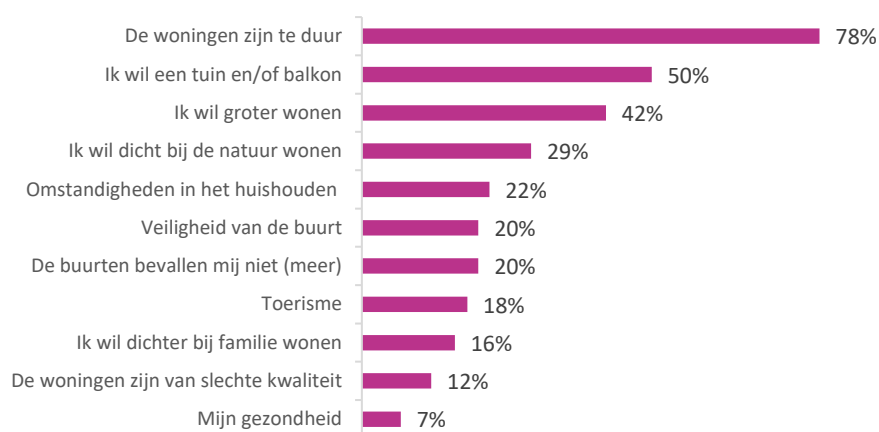
Bron: survey 'Werken en wonen in Amsterdam', RegioPlan

Beweegredenen voor vertrek uit Amsterdam

In de survey is er een groep te onderscheiden die in Amsterdam woont, maar die de komende twee jaar verwacht uit Amsterdam te vertrekken. Om beter inzicht te krijgen in de beweegredenen van personen die uit hun Amsterdamse woning willen of moeten vertrekken, is deze groep apart onder de loep genomen. In totaal zijn er 421 personen uit de survey die aangeven te willen of te moeten verhuizen uit Amsterdam. Aan deze groep is gevraagd wat voor hen de belangrijke overwegingen zijn om uit de stad te vertrekken.

Omdat er bij deze vraag geen zeer grote verschillen zijn waargenomen tussen de verschillende sectoren, zijn de overwegingen in figuur 3.29 als totalen weergegeven. Van de groep die aan heeft gegeven binnen twee jaar te willen of moeten verhuizen uit Amsterdam, geeft het overgrote deel aan dat hun reden voor vertrek is dat de woningen te duur zijn. Daarnaast geven veel mensen aan een ander type woning te willen. De helft wil een tuin en/of balkon, iets meer dan 40 procent wil een grotere woning en bijna 30 procent van de respondenten wil graag dicht bij de natuur wonen.

Figuur 3.29 Zijn de volgende overwegingen belangrijke bij uw wil om uit de stad te vertrekken. Meerdere antwoorden mogelijk (n=421)



Bron: survey 'Werken en wonen in Amsterdam', RegioPlan



Conclusie

4

4 Conclusie

Welke invloed heeft de Amsterdamse woningmarkt op het vervullen van vacatures in de verpleegzorg, de kinderopvang en jeugdzorg in Amsterdam?

In dit onderzoek is nagegaan in hoeverre de Amsterdamse woningmarkt een rol speelt bij de overweging van professionals uit de kinderopvang, zorg en jeugdzorg om in Amsterdam te werken. Daarbij is gekeken of de woningmarkt bij (mogelijk) vertrek van de professionals meespeelt, of de woon-werkafstand bij de keuze voor de werklocatie van belang is en in hoeverre het vinden van betaalbare en geschikte woonruimte meespeelt.

Net als bij het onderzoek naar leraren, vinden medewerkers in de zorg, jeugdzorg en kinderopvang dat het door krapte van de woningmarkt moeilijk is een geschikte en betaalbare woning in de hoofdstad te vinden. Uit de survey blijkt dat men reistijd, reiskosten en het woningaanbod als belemmeringen ziet bij het solliciteren op een vacature in Amsterdam. In algemenere zin zijn de overwegingen reisafstand en woningaanbod bij het solliciteren op een vacature wel ondergeschikt aan arbeidsvoorwaarden, zoals salaris, uitzicht op een vast dienstverband en minimaal aantal werkuren. Per sector loopt het belang dat men aan deze verschillende overwegingen hecht iets uiteen.

Respondenten die niet in de stad willen wonen, lijken reisafstand iets minder erg te vinden dan respondenten die wel in de stad willen wonen. Goed woningaanbod in de buurt van de baan wordt juist weer beduidend vaker belangrijk gevonden door mensen die in Amsterdam willen wonen. Daaruit afgeleid is het belangrijk om bij het nadenken over de aantrekkingskracht van Amsterdam als werkplaats rekening te houden met twee groepen. Enerzijds zijn dat de vrijwillige forenzen, die niet geïnteresseerd zijn om in Amsterdam te wonen. Anderzijds zien we een groep stad-georiënteerden, die graag in Amsterdam wil wonen.

Voor de vrijwillige forenzen zal het toegankelijk maken van de Amsterdamse huizenmarkt weinig invloed hebben op de aantrekkingskracht van Amsterdam als werkplek. Betere bereikbaarheid van de stad is voor hen belangrijker. Bereikbaarheid is voor respondenten die zijn overgestapt op een functie buiten Amsterdam dan ook de allerbelangrijkste overweging. Aanbevolen wordt om te zorgen voor betere connectiviteit over de weg en via het openbaar vervoer. Voor sommige werknemers in de zorg en jeugdzorgsector is de auto het belangrijkste vervoersmiddel, omdat zij op verschillende locaties werken. Parkeren wordt door velen als knelpunt ervaren. De stads-georiënteerden zijn eerder bereid te huren, hoewel de meerderheid liever een huis zou kopen.

Respondenten is gevraagd wat de gemeente Amsterdam tot een aantrekkelijkere werkomgeving zou maken. Woningaanbod staat bij deze aanbevelingen met stip op nummer één. De behoefte aan meer geschikte en betaalbare woningen is groot. Wat men een betaalbare woning vindt, verschilt per leeftijd en per sector. Medewerkers van kinderopvanginstellingen behoren vaker tot lagere inkomenscategorieën dan medewerkers van zorginstellingen. In de zorg dient echter wel rekening gehouden te worden met grote verschillen tussen de subsectoren. In de verpleging en verzorging is het huishoudensinkomen vaak lager dan dat van de groep die werkzaam is in het ziekenhuis. In de kinderopvang komt 33 procent van de onderzochte populatie op basis van het verzamelinkomen in aanmerking voor sociale huur. In de zorg is dat percentage lager, namelijk 21 procent van de medewerkers van de onderzochte Amsterdamse instellingen. Medewerkers kinderopvang zijn dan ook relatief minder bereid om meer huur te betalen dan 710 euro, de bovengrens voor huurtoeslag.

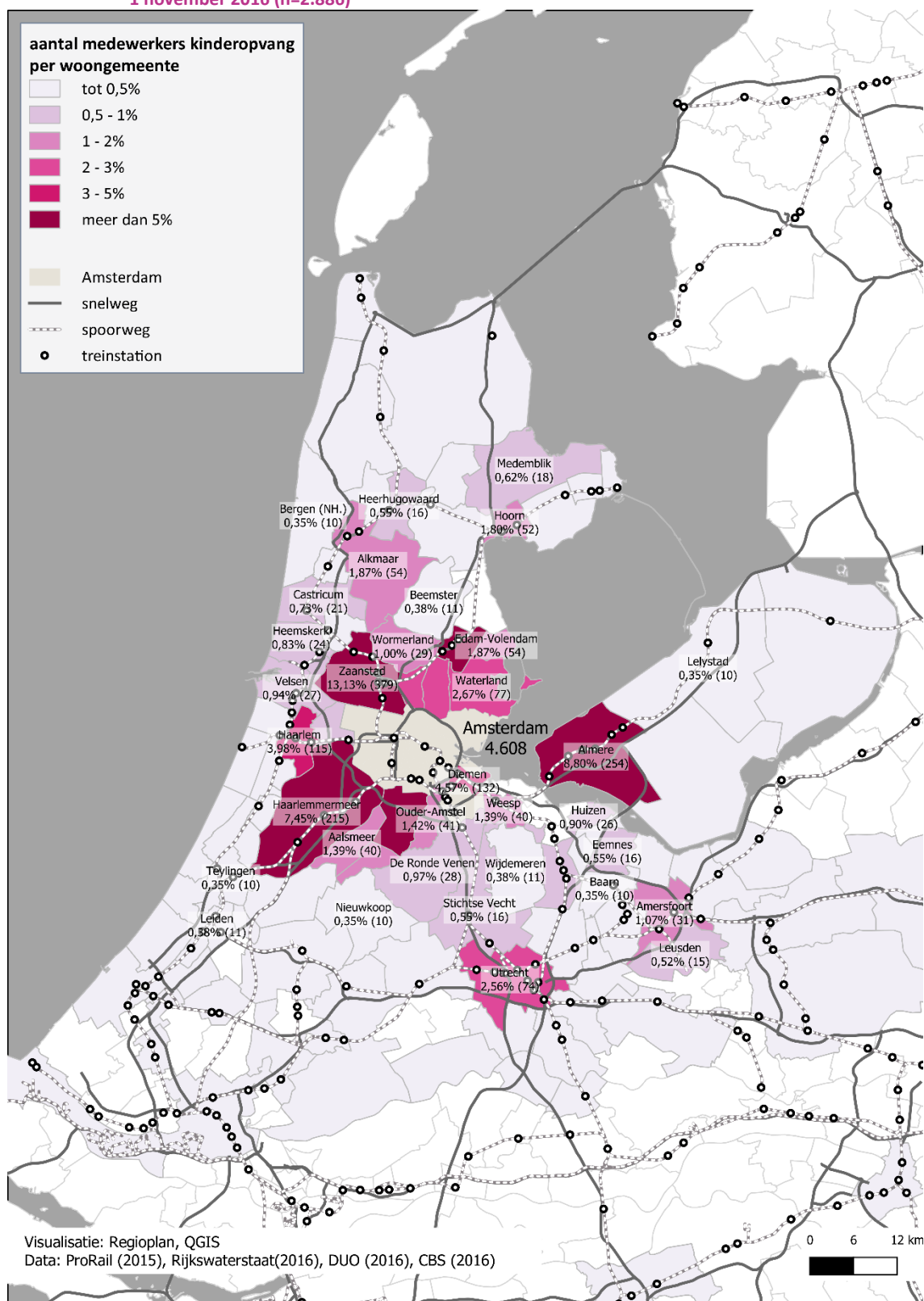
Terugkomend op de hoofdvraag kunnen we vaststellen dat voor de nu onderzochte doelgroepen geldt dat de woningmarkt en bereikbaarheid belangrijke factoren zijn bij de aantrekkelijkheid of onaantrekkelijkheid van Amsterdam als gemeente om in te werken. Daarbij moet niet worden vergeten dat andere factoren, met name arbeidsvoorwaarden, van bovengemiddeld belang zijn bij het overwegen van een functie.

Bijlage

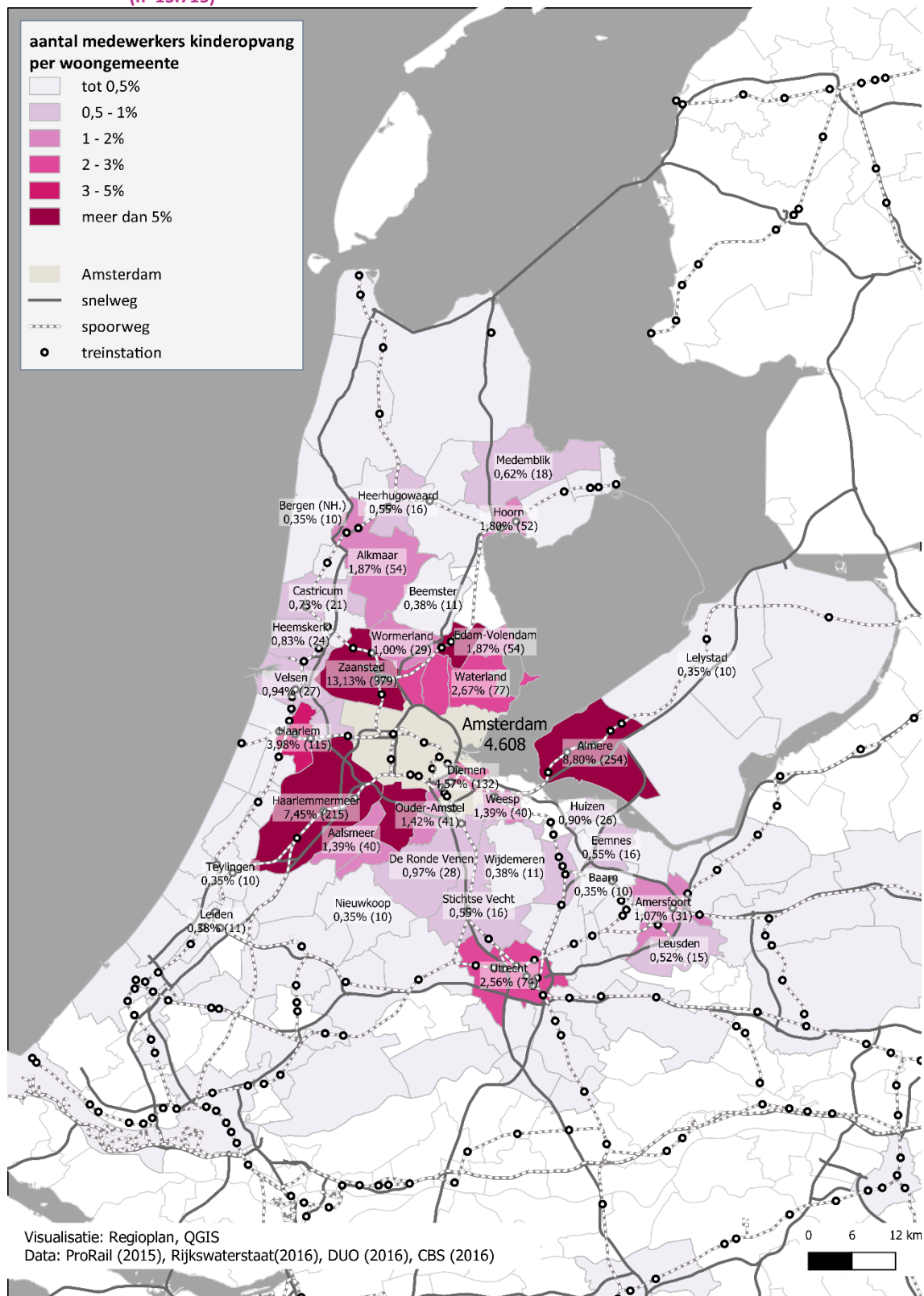
B

Bijlage

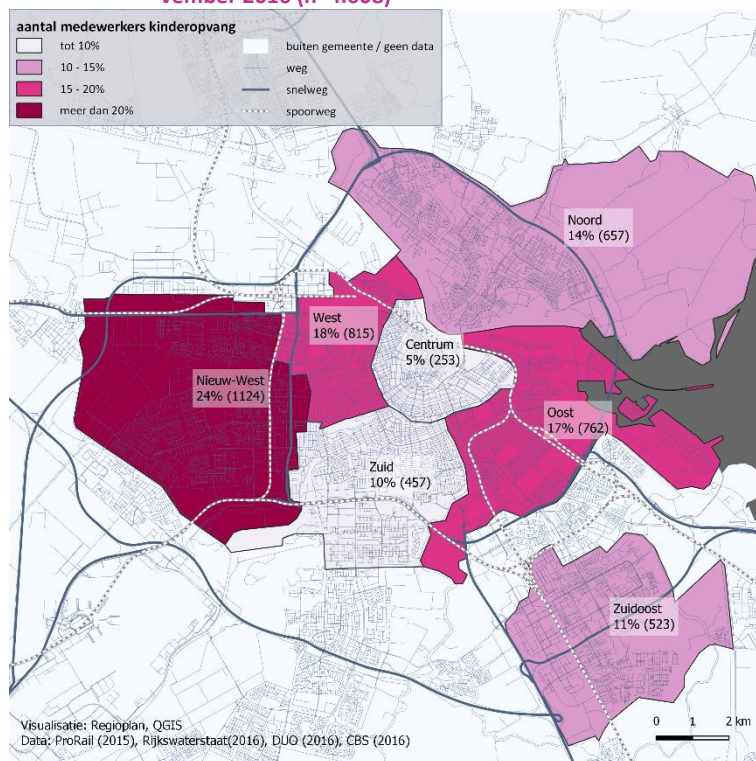
Figuur B1.1 Woonplaats medewerkers Amsterdamse kinderopvang buiten de gemeente Amsterdam, 1 november 2016 (n=2.886)



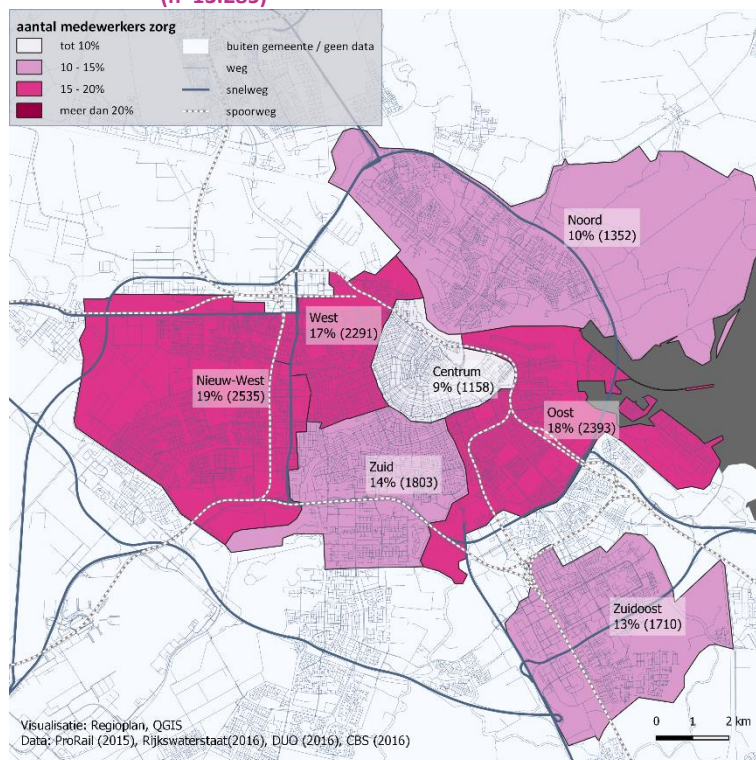
Figuur B1.2 Woonplaats Amsterdamse zorgprofessionals buiten de gemeente Amsterdam, 1 november 2016 (n=15.715)



Figuur B1.3 Woonplaats medewerkers Amsterdamse kinderopvang binnen Amsterdam (per stadsdeel), 1 november 2016 (n=4.608)



Figuur B1.4 Woonplaats Amsterdamse zorgprofessionals binnen Amsterdam (per stadsdeel), 1 november 2016 (n=13.285)





REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Regioplan
Jollemanhof 18
1019 GW Amsterdam
T +31(0)20 531 53 15
www.regioplan.nl