

Arbeidsmarktprognose 2022

Oplopende tekorten met duidelijke regionale verschillen



Begin 2022 zijn er nieuwe arbeidsmarktprognoses beschikbaar gekomen met geactualiseerde gegevens. Ook is het mogelijk om verder voor uit te kijken naar 2031. In dit factsheet wordt ingegaan op de tekorten in het werkgebied van ZWconnect; het werkgebied omvat de arbeidsmarktregio's Haaglanden, Rijn Gouwe en Nieuwe Waterweg Noord. Er wordt ook ingezoomd op verschillen per subregio.

Inhoud

1. Oplopende personeelstekorten
2. Branches: grootste krapte VVT & huisartsen
3. Beroepen: tekorten vooral bij zorgberoepen
4. Verschillen tussen subregio's en achtergrond tekorten
5. Wat nu? Focus op innovatie!
6. Samenvatting

1. Oplopende tekorten

Een aantal jaar geleden konden werkgevers vaak kiezen uit meerdere sollicitanten voor één vacature. De komende jaren stijgt het aantal vacatures in Zorg en Welzijn sterk. Veel werkgevers krijgen daardoor nog vaker te maken met een substantieel aantal moeilijk vervulbare vacatures. In 2021 is er nog gemiddeld 1 vacature per werkzoekende; in 2031 zijn er al gemiddeld 4 vacatures per werkzoekende, een signaal van een gespannen arbeidsmarkt.

Stijgend zorggebruik

Het aantal werknemers – mensen met een vast of flexibel contract, waaronder ook uitzendkrachten maar geen zzp'ers – in de verschillende branches moet toenemen om aan een stijgend zorggebruik te kunnen voldoen. In de branche verpleging en verzorging zijn er nu iets meer dan 30.000 werknemers in de regio actief. Dit zou naar ver-

wachting met 46% moeten stijgen naar 45.000 werknemers in 2031. in de thuiszorg zouden naar verwachting 25.000 medewerkers moeten werken, een stijging van 25% (zie figuur 1).

Tekorten in 2031

In 2021 zijn er 13.800 werknemers tekort in de regio van ZWconnect (zie figuur 2). Er is sprake van een arbeidsmarktcrisps in veel sectoren de komende jaren. Zo komen personeelstekorten ook nu al voor in bijvoorbeeld het onderwijs en de techniek.

Window of opportunity

Tot 2025 blijft het tekort ongeveer op hetzelfde niveau als op dit moment en zijn er dus kansen voor de aanpak ter voorkoming van toenevende arbeidsmarkttekorten, een window of opportunity.

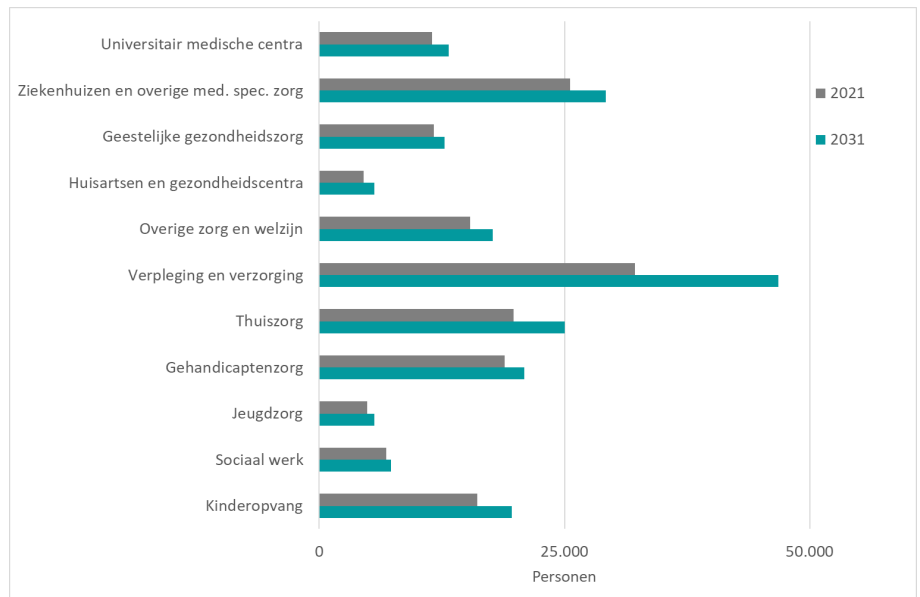
Dat betekent wel dat er – zoals nu – moeilijk vervulbare vacatures zijn en veel professionals kampen met een hoge werkdruk, maar dat er ook kansen liggen voor de toekomst.

De tekorten zijn echter niet gelijk verdeeld over de verschillende branches, beroepen en subregio's. Dit komt in de navolgende paragrafen aan de orde en maakt duidelijk waar de knelpunten het meest voelbaar worden.

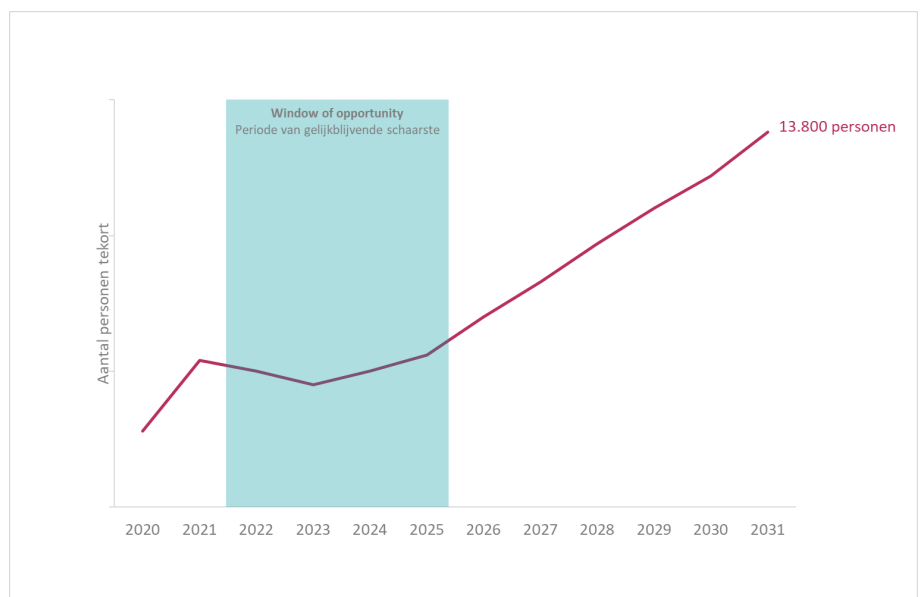
Subregio's

De arbeidsmarkt regio Haaglanden en Nieuwe Waterweg Noord bevat de zorgkantoorregio's Haaglanden en

Figuur 1 Arbeidsvraag 2021 en 2031 per branche, regio ZWconnect*



Figuur 2 Prognose personeelstekorten, regio ZWconnect



Westland Schieland Delfland en daarnaast de regio Nieuwe Waterweg Noord. De arbeidsmarktregio Rijn Gouwe bestaat uit de zorgkantoorregio's Midden-Holland en Zuid-Holland Noord.

* **Arbeidsvraag** Het aantal werknemers in unieke personen dat nodig is, gebaseerd op de verwachte ontwikkeling van de zorgvraag (op de laatste vrijdag voor kerst van het getoonde jaar, seizoen gecorrigeerd). Door onder andere de doorlooptijd van een vacaturetraject is de arbeidsvraag altijd minimaal 1 procent hoger dan de vervulde vraag. Door personeelstekorten, zie vervolg rapportage, en verwachte financiële tekorten is het niet realistisch dat de arbeidsvraag volledig vervuld gaat worden.

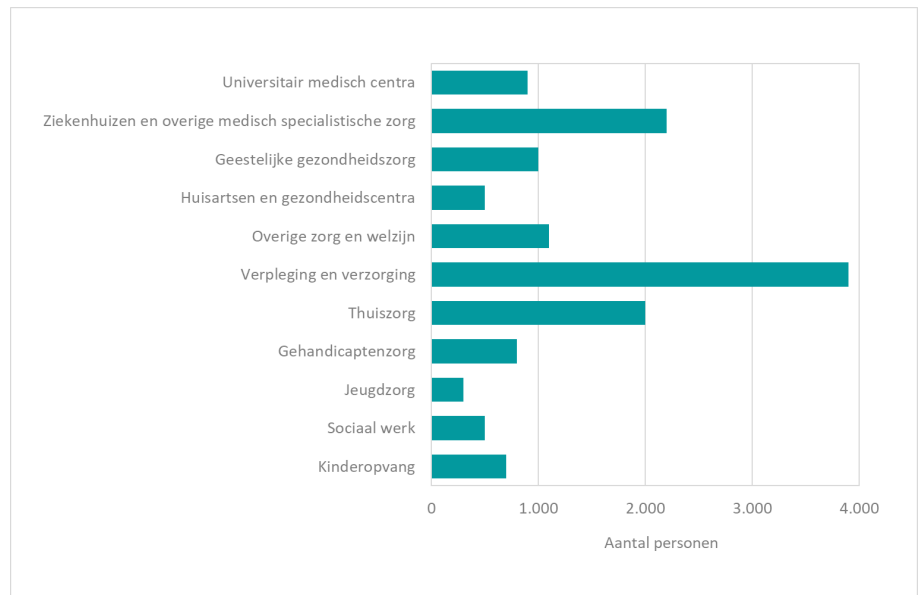
2. Branches: grootste krapte VVT & huisartsen

Vooraf in de branches van verpleging en verzorging, de thuiszorg, de ziekenhuiszorg en overige medisch specialistische zorg zijn de personeelstekorten in 2031 in de regio het grootst (zie figuur 3). In de verpleging en verzorging is het verwachte tekort in 2031 bijna 4.000 werknemers. Bij de thuiszorg is er een tekort van rond 2.000 personen, evenals in de ziekenhuiszorg en overige medisch specialistische zorg. Ook in branches waar nu nog relatief kleinere tekorten zijn, kunnen deze wel ontstaan bij ander beleid of andere maatschappelijke trends. Zo kan het tekort in de kinderopvang flink toenemen als door ruimere financiële vergoedingen voor ouders het gebruik van kinderopvang aantrekkelijker wordt.

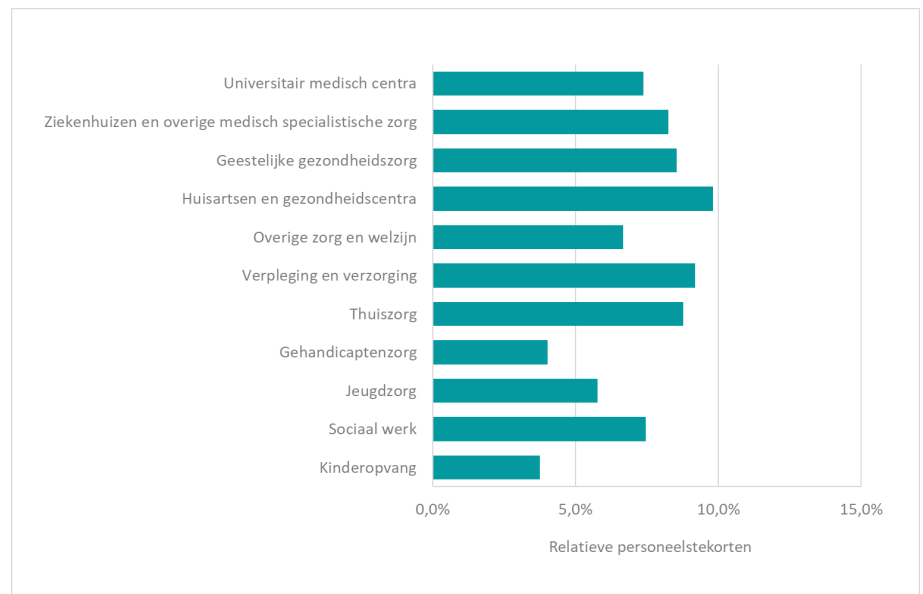
Huisartsen en gezondheidscentra: relatief hoge tekorten

Het aantal patiëntcontacten in de huisartsenzorg en gezondheidscentra stijgt de komende jaren aanzienlijk. In de regio van ZWconnect stijgt het van 7.5 miljoen patiëntcontacten in 2020 naar 10.1 miljoen patiëntcontacten per jaar in 2031. Dit zorgt voor een sterk toenemende vraag naar personeel in de al gespannen arbeidsmarkt en olopende tekorten. In 2031 is er in de huisartsenzorg en gezondheidscentra een tekort van rond de 500 werknemers. Dit kan belemmerend werken voor goede ketenzorg en substitutie naar de eerstelijnszorg in het kader van zorg op de juiste plek.

Figuur 3 Personeelstekort per branche, regio ZWconnect, in 2031



Figuur 4 Relatief personeelstekort ten opzichte van aantal medewerkers, regio ZWconnect, in 2031



Op het totaal van 5.100 werknemers in deze branche is het relatieve tekort ten opzichte van het aantal medewerkers, ongeveer 10% (zie figuur 4). In de veel grotere branches van verpleging en verzorging en thuiszorg, met respectievelijk 42.400 en 22.800 werknemers in 2031, is het relatieve personeelstekort 9%. Ook

branches met relatief minder werknemers – zoals de huisartsenzorg en gezondheidscentra – kunnen dus relatief even grote tekorten hebben als grote branches.

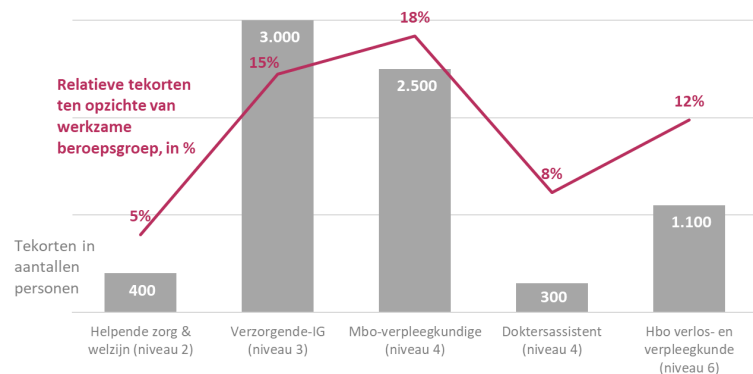
3. Beroepen: tekorten vooral bij zorgberoepen

In 2031 zijn er vooral tekorten in een aantal zorgberoepen (zie figuur 5). Bij verzorgenden-IG wordt het grootste absolute tekort verwacht van rond 3.000 personen. Op de bijna 20.000 verzorgenden-IG is dat een relatief tekort van 15%. Bij mbo-verpleegkundigen is het verwachte absolute tekort in 2031 rond 2.500 personen (18%). Bij zorg hulpen is er in 2031 wellicht sprake van een overschot van personeel van rond 600 personen; dit zijn werkzoekenden. Door scholing naar de kwalificatie van helpende kan mogelijk hiermee het tekort aan helpenden terug gebracht worden.

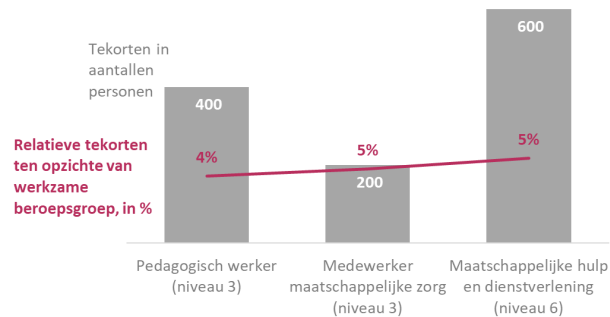
Welzijnsberoepen tekorten en kleine overschotten

In sommige welzijnsberoepen treden er ook tekorten op (zie figuur 6). De omvang van het tekort is ook afhankelijk van beleidskeuzes. Zoals eerder aangegeven kan het tekort aan pedagogisch medewerkers verder toenemen als er ruimere financiële regelingen komen. Ook kan de vraag naar andere welzijnsberoepen toenemen als naast medische gerichte zorg het welbevinden van bijvoorbeeld oudere cliënten in de verpleging en verzorging (nog) meer aandacht krijgt. Mogelijk ontstaat er een klein overschot van 100 personen in de regio van gekwalificeerde sociaal-maatschappelijke dienstverleners die geen passende baan kunnen krijgen. Deze groep gekwalificeerden is via bij- en omscholing interessant om tekorten elders te verminderen.

Figuur 5 Personeelstekorten zorgberoepen, regio ZWconnect, in 2031



Figuur 6 Absoluut en relatief tekort welzijnsberoepen, regio ZWconnect, 2031



Tabel 1 Top 3 specialistische zorgberoepen met grootste relatieve tekorten ten opzichte van de werkzame beroepsgroep, Nederland

1. **Specialist ouderengeneeskunde, arts verstandelijk gehandicapten (AVG) en ondersteuners (32%)**
2. GGZ beroepen Capaciteitsorgaan (25%)
3. Gespecialiseerd verpleegkundige (20%)

Tekorten specialistische functies

Er zijn wel landelijke maar geen regionale prognosecijfers over tekorten in specialistische functies als gespecialiseerd verpleegkundige en psychiater. In de top 3 met grootste tekorten, staan de beroepsgroepen van specialisten

ouderengeneeskunde en arts verstandelijk gehandicapten bovenaan (zie tabel 1). Ook bij de GGZ beroepen en bij gespecialiseerd verpleegkundigen worden grote tekorten verwacht.

4. Verschillen naar subregio's en achtergrond tekorten

Er zijn aanzienlijke verschillen in tekorten naar subregio's (zie figuur 7). In Haaglanden en Westland Schieland Delfland liggen de procentuele tekorten rond 4% van het aantal werkenden. In de overige subregio's liggen de percentages tekorten tussen de 9% en 11% van het aantal werkenden.

Demografie: de grote 'driver' van tekorten

Belangrijke oorzaak van tekorten in Zorg en Welzijn zijn de toenemende zorgvraag als gevolg van verandering in de samenstelling van de bevolking. De omvang van de groep 65-plussers stijgt gestaag de komende jaren in de hele regio van ZWconnect (zie figuur 8). De toename van het aantal 80-plussers is nog sterker, vooral na 2026 als er een versnelde groei optreedt.

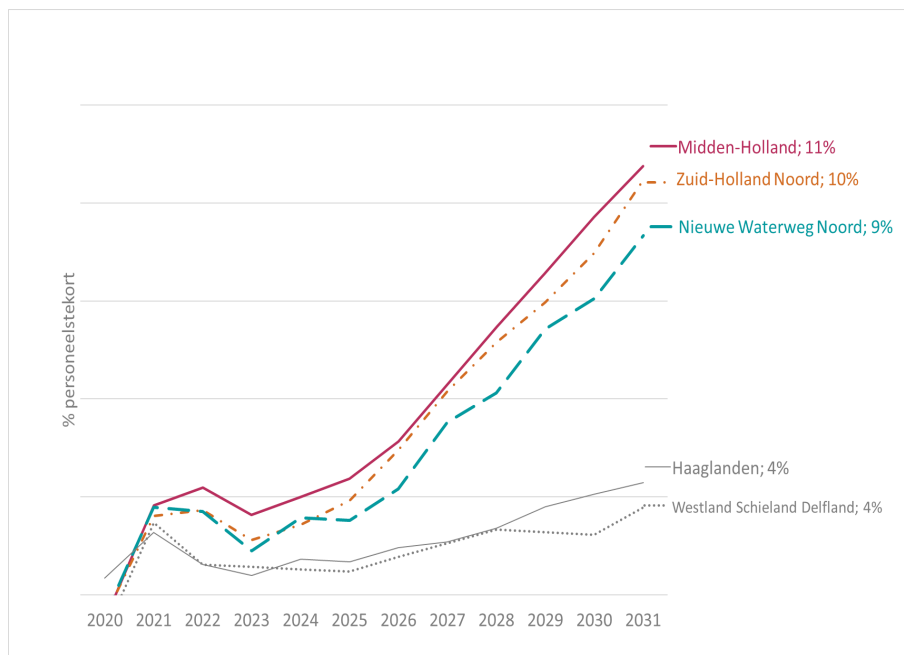
Omvang 65+ verschilt per subregio

Het aantal 65-plussers verschilt per subregio. Vooral in Midden-Holland, Zuid-Holland Noord en Nieuwe Waterweg Noord zijn er procentueel het meeste 65-plussers (zie figuur 9).

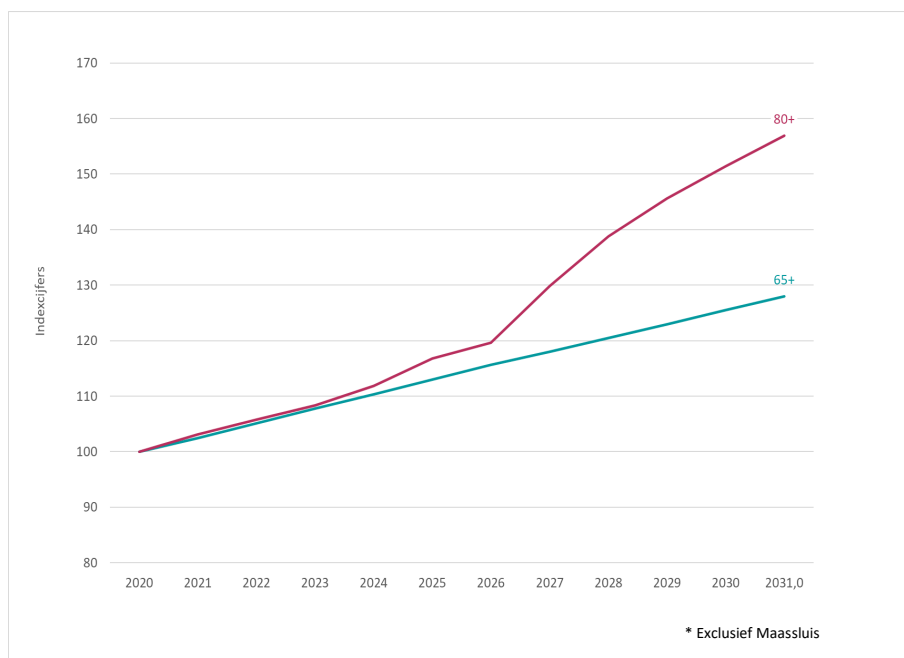
Verschillen beroepsbevolking per subregio

De omvang van de beroepsbevolking verschilt ook per subregio (zie figuur 10). Vooral Midden-Holland heeft een relatief kleine beroepsbevolking, gevolgd door Zuid-Holland Noord en Nieuwe Waterweg Noord. Instroom, zij-instroom of herintreden in de sector zal daarmee waarschijnlijk

Figuur 7 Tekort als % van aantal werkenden per subregio



Figuur 8 Verandering aandeel 65- en 80-plussers, regio ZWconnect, indexcijfers (2020 = 100)*



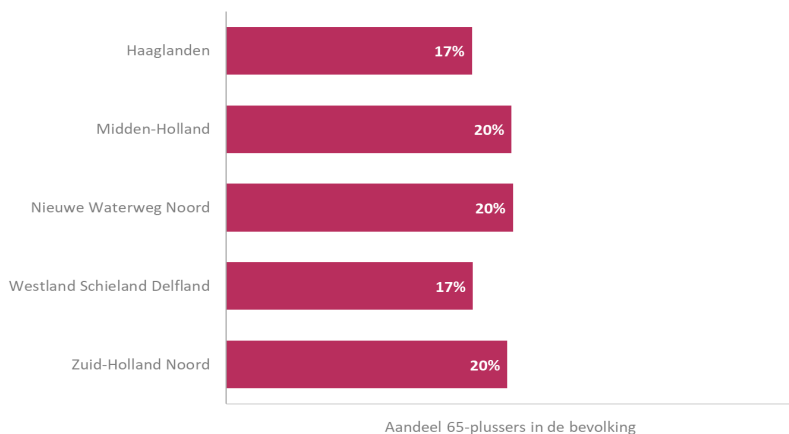
naar verhouding minder zijn, waardoor er grotere druk op de arbeidsmarkt ontstaat.

Samengesteld effect

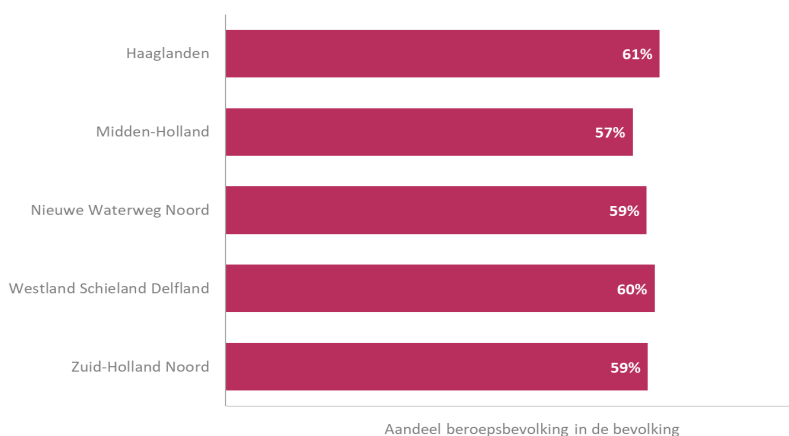
Het samengesteld effect van een kleine beroepsbevolking en veel 65-plussers in een regio maakt dat de verwachte personeelstekorten

verschillen tussen de subregio's. Waarbij ook duidelijk wordt dat vooral de zorgvraag, hierbij vertaalt als aandeel 65-plussers, van invloed lijkt te zijn op de personeelstekorten. Zo hebben de subregio's met de grootste personeelstekorten, namelijk Midden-Holland, Zuid-Holland Noord, Nieuwe Waterweg Noord, ook het hoogste percentage 65-plussers.

Figuur 9 Percentage 65-plussers per subregio in 2021



Figuur 10 Percentage beroepsbevolking per subregio in 2021



Meer informatie?

Wil je meer weten? Over dit thema of ander arbeidsmarktgerelateerde thema's, zoals verzuim, uitstroom of effectiviteit van maatregelen? Neem dan contact op met Marlies Rosenbrand, projectleider bij ZWconnect via marlies@zw-connect.nl of bel naar 06 – 82 72 07 44.

Gebruikte bronnen

De gegevens zijn afkomstig van het prognosemodel Zorg en Welzijn van ABF research en tekorten zijn op basis van de referentieprognose. Overige gegevens zijn van het CBS en het Planbureau voor de Leefomgeving (Pbl).

Over ZWconnect

Als werkgeversvereniging voor Zorg en Welzijn bieden wij je een sterk regionaal netwerk voor samenwerking en kennisuitwisseling in de regio Haaglanden, Nieuwe Waterweg Noord en Rijn Gouwe. Met onze leden lossen wij belangrijke arbeidsmarktproblemen op en laten we de sector Zorg en Welzijn goed functioneren. Door krachten te bundelen, nauw samen te werken en kennis te delen geloven wij dat werkgevers in zorg, welzijn en onderwijs kunnen bijdragen aan een gezonde arbeidsmarkt in onze regio.

Integrale aanpak mét arbeidsverlichtende innovaties

De regio heeft vóór 2031 14.600 extra zorgprofessionals nodig om de groeiende zorgvraag het hoofd te kunnen bieden. Dit is niet realistisch. De werkdruk is al hoog en zorgprofessionals moeten met plezier hun werk kunnen blijven doen. Het moet dus anders.

Om te komen tot een veerkrachtige arbeidsmarkt is een integrale aanpak noodzakelijk. De laatste jaren is – naast inzet op instroom, opleiden en behoud van zorgprofessionals – ook steeds meer aandacht gekomen voor technologische zorginnovaties met arbeidsverlichtende effecten. Overal in de regio zien we dat steeds meer organisaties hier de potentie van inzien. Van zorgaanbieders die technologische zorginnovaties implementeren tot grootschalige campagnes van gemeenten om inwoners mee te nemen in de maatschappelijke opgave om met technologie langer thuis te wonen om de zorg te ontlasten. Maar ook living labs en zorginnovatiecentra van onderwijs en zorgaanbieders waar professionals en studenten laagdrempelig kunnen kennismaken met zorgtechnologie.

Digitaal als het kan, fysiek als het moet

Onder de groeiende dreiging van het personeelstekort en de beperkingen van de coronapandemie zijn we anders gaan kijken naar zorgtechnologie. We hebben gezien dat technologie een kans is om de kwaliteit van zorg en werkplezier te behouden in tijden van personele krapte. We gaan langzaam maar zeker toe naar een hybride zorgsysteem met een combinatie van fysieke zorg en digitale zorg op afstand. De sleutel tot het succes van dit nieuwe zorgsysteem ligt bij ons allen en de bereidheid tot regionale samenwerking om samen schaal te creëren. Vanuit ZWconnect ondersteunen we onze leden en regionale initiatieven hierbij waar mogelijk.

Nieuwsgierig? Neem dan contact op met Maartje Bouwens, projectleider innovatie, via maartje@zw-connect.nl of 06 – 86 84 95 42.



Grote regionale uitdagingen

- **Forse tekorten in 2031, namelijk 14.600 werknemers.**
- **Tekorten nemen vooral na 2025 toe door de sterke vergrijzing; tot 2025 nog stabiel patroon waarin de huidige krappe arbeidsmarktsituatie wordt gecontinueerd.**
- **Grote sub-regionale verschillen met grootste tekorten in subregio's Zuid-Holland Noord, Midden-Holland en Nieuwe Waterweg Noord.**
- **Vooral tekorten bij de verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg, zowel in absolute zin als procentueel.**
- **Ook bij huisartsen en gezondheidscentra grote tekorten, qua absolute omvang weliswaar beperkt, maar gezien de kleinere branche relatief fors.**
- **Tekorten vooral in zorgberoepen als verzorgenden-IG, verpleegkundigen (mbo/hbo).**
- **Naar verwachting ook grote tekorten bij specialist ouderengeneeskunde, gespecialiseerd verpleegkundige en verscheidene GGZ-beroepen.**
- **Bij welzijnsberoepen ook tekorten, maar relatief kleiner dan in zorgberoepen. Vooral tekorten bij pedagogisch werker en maatschappelijke dienstverlening/maatschappelijke zorg. Door veranderingen in beleid en financiering, denk aan grotere subsidiëring van kinderopvang, kunnen hier ook grotere tekorten veroorzaakt worden.**