

Arbeidsmarktprognose 2023 actualisatie: tekorten in zorg én welzijn

In het eerste kwartaal van 2023 zijn er nieuwe arbeidsmarktprognoses beschikbaar gekomen met geactualiseerde gegevens. Daarnaast is het mogelijk om weer een jaar verder vooruit te kijken, naar 2032. 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.

In dit artikel is uitgegaan van prognoses waarbij de effecten van recent ingevoerde en voorgenomen beleidsmaatregelen zijn meegenomen. Dit is het zogenaamde scenario Nieuw Beleid.¹

Inhoud

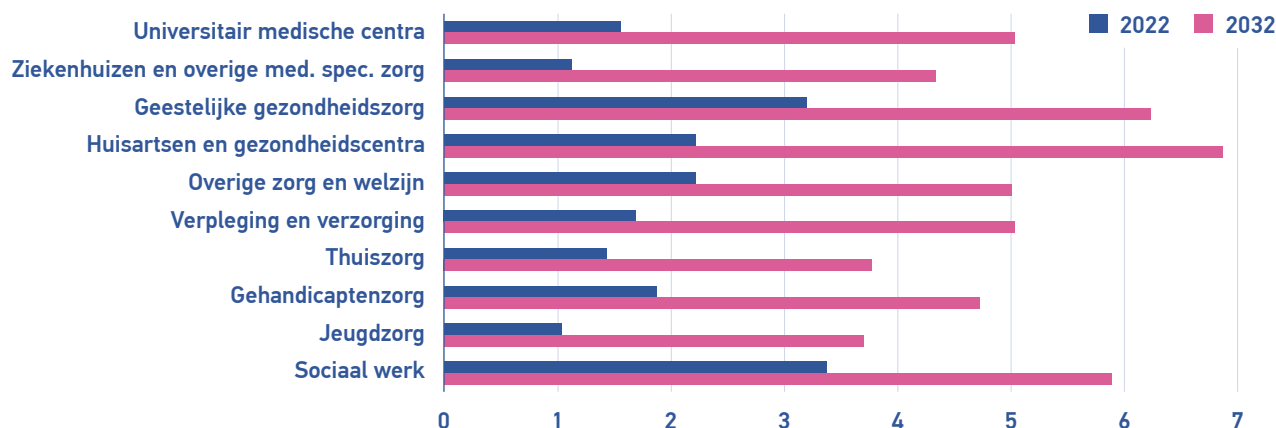
1. [Oplopende arbeidsmarktspanning en personeelstekorten](#)
2. [Branches: grote tekorten in meeste branches](#)
3. [Beroepen: tekorten bij zorg- én welzijnsberoepen](#)
4. [Achtergrond tekorten](#)
5. [Wat nu?](#)
6. [Conclusie](#)

1. Oplopende arbeidsmarktspanning en personeelstekorten

Komende jaren stijgt het aantal vacatures in Zorg en Welzijn sterk. Veel werkgevers krijgen daardoor vaker te maken met een substantieel aantal moeilijk vervulbare vacatures. In 2022 zijn er per werkzoekende gemiddeld bijna 2 vacatures; in 2032 zijn er gemiddeld 5 vacatures per werkzoekende, een signaal van een gespannen arbeidsmarkt.

In sommige branches, zoals Huisartsen en gezondheidscentra en Geestelijke gezondheidszorg (GGZ), wordt die arbeidsmarktspanning zelfs nog groter met 7 vacatures per werkzoekende (figuur 1).

Figuur 1: Aantal vacatures per werkzoekenden per branche in 2022 en 2032, regio ZWconnect



Bron: Prognosemodel Zorg en Welzijn, bewerkt door ZWconnect; op basis van scenario Nieuw Beleid.

¹ Voor Zorg en Welzijn exclusief Kinderopvang wordt ook wel aangeduid als 'AZW smal'.

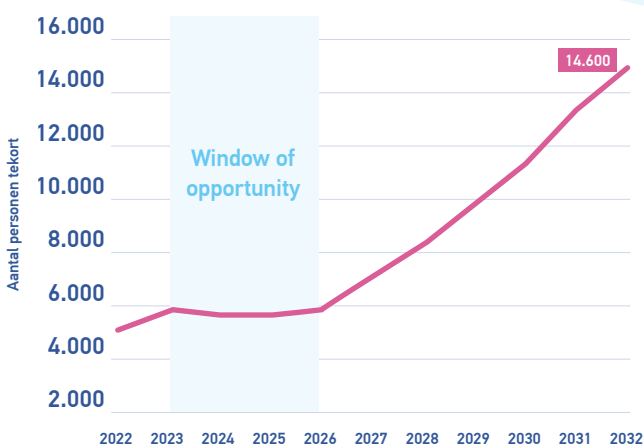
Langer openstaande vacatures en ook groei aantal werknemers

De oplopende arbeidsmarktspanning met meer en langer openstaande vacatures neemt komende jaren toe. Toch is er ook nog sprake van groei van het aantal werknemers in Zorg en Welzijn om aan de stijgende zorgvraag te kunnen voldoen. In de branche Verpleging en Verzorging zijn er nu bijna 30.000 werknemers in de regio actief. Dit stijgt naar verwachting met 31% naar bijna 40.000 werknemers in 2032; dit is de grootste groei van alle branches. De Thuiszorg groeit naar verwachting met 16% en de Eerstelijnszorg van huisartsen en gezondheidscentra groeit met 11% in 2032. Het stijgende aantal werknemers is echter nog steeds onvoldoende om de toenemende zorgvraag te kunnen opvangen. Dit resulteert in een oplopende arbeidsmarktspanning en personeelstekorten.

Tekorten in 2032

Met de toenemende zorgvraag nemen ook de personeelstekorten toe, zie figuur 2.

Figuur 2: Prognose personeelstekorten, regio ZWconnect



Bron: Prognosemodel Zorg en Welzijn, bewerkt door ZWconnect; op basis van scenario Nieuw Beleid.

Tot 2026 is er een tamelijk stabiel beeld te zien; er zijn dan al wel forse tekorten. Na 2026 lopen de tekorten snel op met meer dan 1.000 personen per jaar. Tussen 2030 en

2032 loopt dit zelfs op van 11.000 tot 14.600 personen. Tussen 2027 en 2032 stijgt het tekort jaarlijks zelfs gemiddeld met 18%.

Window of opportunity tot 2026

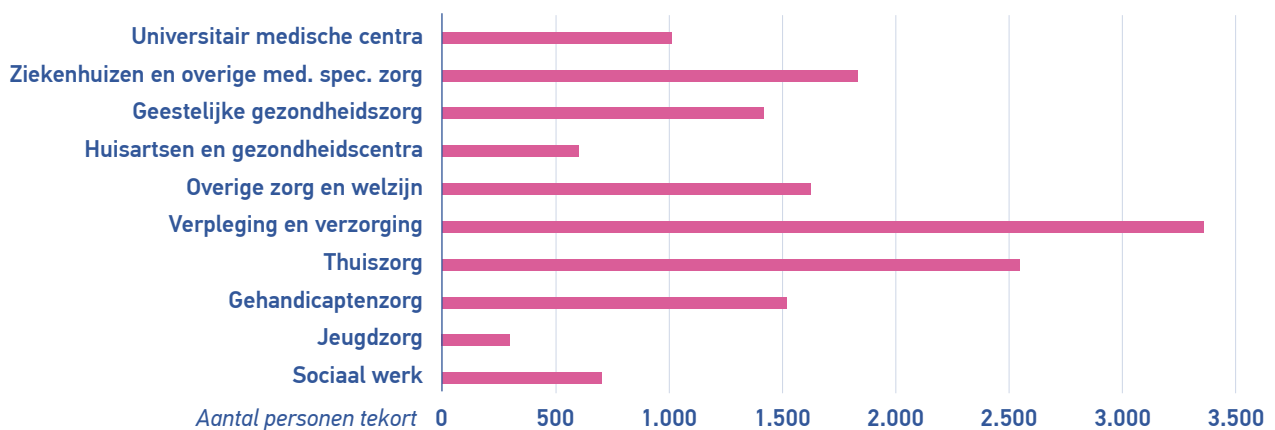
Tot begin 2026 blijft het arbeidsmarkttekort ongeveer op hetzelfde niveau als op dit moment. In de komende periode van ongeveer drie jaar is er relatief gezien nog ruimte, een window of opportunity, voordat de druk op zorg en welzijn snel steeds groter wordt. Vanaf 2026 stapelen de uitdagingen zich op om aan de toenemende vraag van zorg en welzijn te voldoen. Tenzij we nu gezamenlijk de noodzakelijke transformatie van zorg en welzijn in gang weten te zetten.

De toekomstige tekorten en daarmee de uitdagingen zijn niet gelijk verdeeld over de verschillende branches en verschillen per beroepsgroep. Dit komt in de volgende paragrafen aan bod.

2. Branches: grote tekorten in meeste branches

In figuur 3, met daarin het absoluut aantal personen tekort, zijn grote verschillen tussen de branches te zien. Dat grote krapte en tekorten met name in de ouderenzorg (Verpleging en Verzorging, Thuiszorg) zullen optreden, zal langzamerhand niemand meer verbazen. In de branche Verpleging en Verzorging alleen al wordt in 2032 een personeelstekort van 3.300 werknemers verwacht. De zorg voor ouderen is breder dan alleen de branches van Verpleging en Verzorging en de Thuiszorg; ook de branches Ziekenhuizen en Huisartsen en gezondheidscentra krijgen te maken met een toenemende zorgvraag, zeker ook als gevolg van de vergrijzing. Dat deze en andere branches te maken krijgen met substantiële tekorten is nog beter te zien in figuur 4 met relatieve personeelstekorten in 2032 per branche. Bij de relatieve tekorten per branche gaat het om het personeelstekort ten opzichte van het aantal werkenden in die branche. Bij kleine branches met weinig werknemers en een klein absoluut tekort van werknemers,

Figuur 3: Personeelstekort per branche, regio ZWconnect, in 2032



Bron: Prognosemodel Zorg en Welzijn, bewerkt door ZWconnect; op basis van scenario Nieuw Beleid.

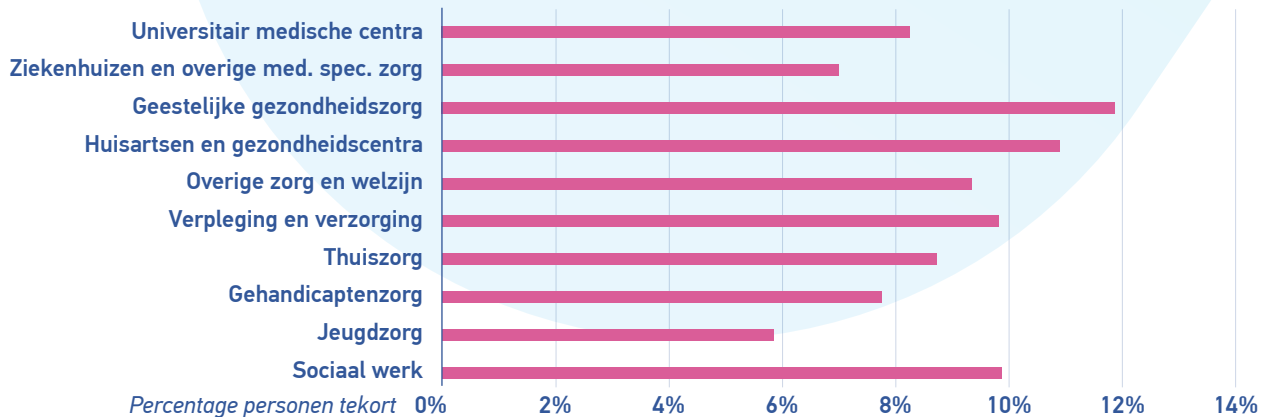
kan het relatieve personeelstekort toch groot zijn. En dat bepaalt in hoeverre aan de zorgvraag voldaan kan worden.

Bij de meeste branches ligt het (relatieve) personeelstekort tussen de 6% en 12%. De personeelstekorten zijn het grootst in de Geestelijke gezondheidszorg, Huisartsen en gezondheidscentra en Sociaal werk.

In de Geestelijke gezondheidszorg is het verwachte personeelstekort in 2032 het grootst van alle branches. Dit hangt samen met de sterk groeiende zorgvraag in deze

branche: het aantal patiënten in de generalistische basis GGZ zonder verblijf groeit met 14% tussen 2022 en 2032. Bij de gespecialiseerde GGZ zonder- en met verblijf is de verwachte groei van het aantal patiënten tussen 2022 en 2032 respectievelijk tussen de 9% en 11%. De omvang van het personeelsbestand in de Geestelijke gezondheidszorg blijft achter bij deze toegenomen zorgvraag en resulteert in een personeelstekort van 12%. Ook in de andere branches - vooral met relatief grote tekorten - wordt er een sterke groei in de zorgvraag verwacht en te weinig werknemers om die toenemende vraag op te vangen.

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

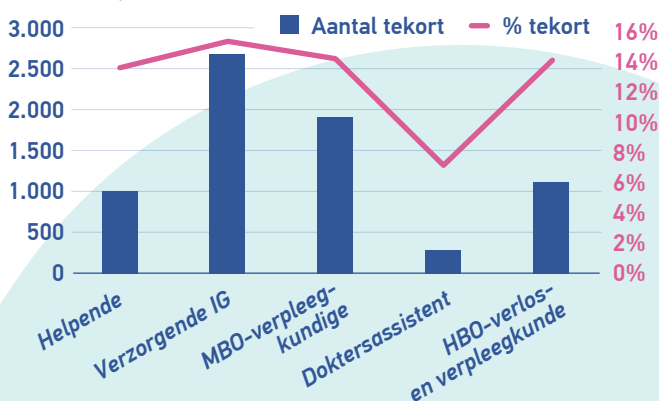


Bron: Prognosemodel Zorg en Welzijn, bewerkt door ZWconnect; op basis van scenario Nieuw Beleid.

3. Beroepen: tekorten bij zorg- én welzijnsberoepen

In onderstaand figuur zijn de absolute en relatieve tekorten voor de meest voorkomende² mbo- en hbo zorgberoepen gepresenteerd.

Figuur 5: Personeelstekorten zorgberoepen, regio ZWconnect, in 2032



Bron: Prognosemodel Zorg en Welzijn, bewerkt door ZWconnect; op basis van scenario Nieuw Beleid.

Bij de zorgberoepen is het verwachte tekort vooral te zien bij de Verzorgende IG met een tekort van 2.700

werknemers in 2032; dit is een tekort van 15%. Bij de Mbo-verpleegkundigen gaat het om een tekort van rond de 2.000 werknemers (14%). Er wordt in 2032 ook een klein overschot van 500 Zorg hulpen verwacht.

Het verwachte tekort aan Verzorgende IG hangt deels samen met een reeds langer dalende instroom in het onderwijs. Zo daalde het aantal instromende studenten Verzorgende IG met ongeveer 10% in schooljaar 2022/'23 t.o.v. 2020/'21. Het huidige aantal instromende studenten verzorgende IG is zelfs met 30% gedaald ten opzichte van 2018/'19. Daarmee slinkt het arbeidspotentieel bij deze groep, terwijl de zorgvraag toeneemt.

De verwachte tekorten bij Mbo-verpleegkundigen lijken niet mede veroorzaakt te worden door de studenteninstroom. Deze laat de laatste jaren namelijk een stabiel beeld zien van gelijkblijvende of soms tijdelijke stijgingen van de studenteninstroom in de regionale mbo-verpleegkundige opleiding. De toekomstige tekorten in deze veelgevraagde beroepsgroep lijkt eerder een gevolg van een toenemende zorgvraag in veel branches waar deze professional actief is.

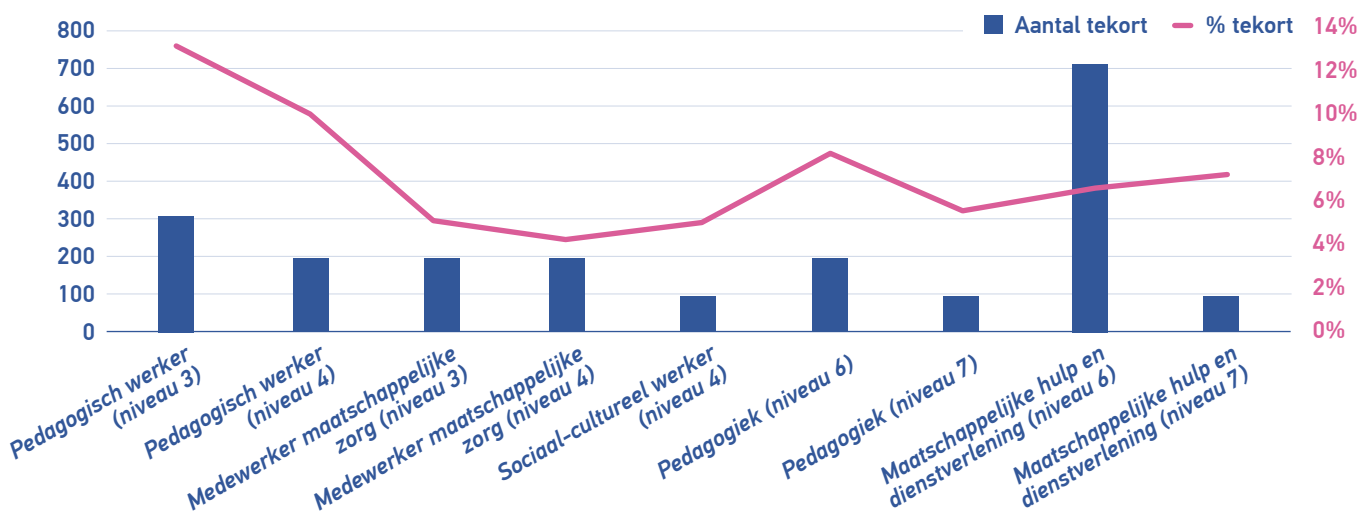
² De zorg- en welzijnsberoepen in de figuren zijn een clustering door ABF van functies, zoals die in verschillende zorginstellingen gebruikt worden; zie ook verantwoordingsdocumentatie van ABF.

Sneller en skillsgericht opleiden noodzakelijk

Het verhogen van onderwijsinstroom kan – zeker op termijn – een belangrijke bijdrage leveren aan het oplossen van het personeelstekort. Vooral als we sneller en efficiënter kunnen opleiden en beter inspelen op de al aanwezige skills en ervaring van mensen die naar de zorg willen overstappen. ZorgScala en Avant – twee samenwerkingsverbanden van VVT-instellingen in respectievelijk de regio Haaglanden en Leiden – ontwikkelen in samenwerking met ZWconnect en onderwijsinstellingen modulair onderwijs dat volledig in de praktijk zal plaatsvinden. Hierbij staat niet het halen van een diploma voorop, maar het aanleren van de noodzakelijke skills om de gevraagde zorg- en welzijnstaken uit te voeren. Feitelijk geeft het nieuwe onderwijs invulling aan de gedachte dat bekwaam bevoegd is. Onderzoek in opdracht van Actiz laat zien dat dit kan bijdragen aan het verminderen van het personeelstekort.³ Dat sneller en efficiënter opleiden belangrijk is, blijkt wel. Als we doorgaan met de huidige manier van opleiden, zelfs met een verhoging van 50% van de landelijke instroom in de mbo-v opleiding, zouden er in de regio nog rond de 1.200 Mbo-verpleegkundigen in 2032 tekort zijn.⁴ Tegelijkertijd biedt het praktijkgerichte en modulair onderwijs zittende medewerkers meer mogelijkheden om zich te ontwikkelen, en dat kan bijdragen aan het behoud van medewerkers. Uit het landelijk uitstroononderzoek⁵ blijkt namelijk dat het ontbreken van ontwikkelmogelijkheden een van de redenen is waarom mensen de zorg verlaten.

De tekorten bij de welzijnsberoepen zijn weergegeven in figuur 6.

Figuur 6: Absoluut en relatief tekort welzijnsberoepen, regio ZWconnect, 2032



Bron: Prognosemodel Zorg en Welzijn, bewerkt door ZWconnect; op basis van scenario Nieuw Beleid.
NB Bij tekorten van afgerond 100 personen bij kleine beroepsgroepen zijn de cijfers niet meegenomen in dit figuur. Dit vanwege de grote bandbreedte van de schattingen bij het relatieve tekort ten gevolge van de afrondingen.

De omvang van de tekorten bij de welzijnsberoepen is met een grootste tekort van 700 werknemers veel kleiner dan in de zorgberoepen, zoals Verzorgende IG met een tekort van 2.700 werknemers.

Wat betreft het relatieve tekort, is dit alleen bij Pedagogisch werker (niveau 3) met 13% tekort op hetzelfde niveau als bij de zorgberoepen, zoals bij Verzorgende IG met 15% tekort.

De functies Pedagogisch werker - vooral niveau 3, maar ook andere pedagogische functies - en Maatschappelijke hulp en dienstverlening laten in de prognose voor 2032 de

grootste relatieve tekorten zien, ook dus exclusief Kinderopvang. De pedagogisch werker is - naast de Kinderopvang - ook werkzaam in de Gehandicaptenzorg, Jeugdzorg, Sociaal werk en in mindere mate de Geestelijke gezondheidszorg.⁶ Professionals in Maatschappelijke hulp en dienstverlening, waarvoor ook een aanzienlijk tekort in 2032 verwacht wordt, zijn vooral werkzaam in de Geestelijke gezondheidszorg en Sociaal werk. De grootste tekorten bij de genoemde beroepsgroepen is in lijn met de relatieve tekorten van de branches GGZ en Sociaal werk, zoals we in figuur 4 zagen.

³ Zie hiervoor het rapport "Opties onder de loep - Onderzoek beleidsalternatieven arbeidsmarkt ouderenzorg"

⁴ Dit is berekend met de scenario-editor van het Prognosemodel Zorg en Welzijn.

⁵ Zie hiervoor het rapport 'Dichtdraaien die kraan' van ZWconnect.

⁶ Een reden van het tekort ook in andere branches dan de Kinderopvang (= deze cijfers) is waarschijnlijk het toen nog geprognostiseerde grote tekort in de Kinderopvang. Door dit geprognostiseerde tekort in de Kinderopvang wordt er vanuit de Kinderopvang hard getrokken aan pedagogisch werkers werkzaam in andere branches. Zoals eerder aangegeven, moeten de prognoses voor de Kinderopvang naar beneden bijgesteld worden (minder tekorten). Dit heeft positieve gevolgen voor de tekorten bij pedagogisch werkers elders.

De tekorten in de branche Geestelijke gezondheidszorg hangen ook samen met tekorten in specialistische functies, waaronder de GGZ-beroepen geraamd door het capaciteitsorgaan (GZ-psycholoog, psychotherapeut, klinisch psycholoog, klinisch neuropsycholoog, verpleegkundig specialist GGZ, arts verslavingszorg en psychiater). Over deze beroepsgroepen zijn alleen landelijke en geen regionale cijfers beschikbaar. De relatieve tekorten in figuur 7 zijn echter wel een indicatie dat ook in de regio voor deze beroepen waarschijnlijk krapte en tekorten zullen ontstaan.

Figuur 7: Tekorten specialistische functies, landelijke cijfers

Functie	% tekort
Medisch specialisten	8%
Medisch ondersteunend personeel	13%
Huisartsen en ondersteuners	25%
GGZ beroepen Capaciteitsorgaan	29%
Mondzorg	5%
Sociaal geneeskundige	44%
Gespecialiseerd verpleegkundige	16%
Specialist ouderengeneeskunde, AVG en ondersteuners	35%

Bron: Prognosemodel Zorg en Welzijn, bewerkt door ZWconnect; op basis van scenario Nieuw Beleid.

De voorspelde tekorten bij de specialistische GGZ-beroepen passen bij het regionale beeld van tekorten in de branche Geestelijke gezondheidszorg. Bij de beroepsgroep verpleegkundig specialist-GGZ is er recent een overheidsbesluit genomen om het aantal opleidingsplaatsen te laten groeien⁷, wellicht op basis van de landelijk voorspelde tekorten in 2032 voor deze beroepsgroep.⁸ Of dit het voorspelde tekort voor deze beroepsgroep zal wegnemen moet nog blijken.

⁷ Meer opleidingsplaatsen voor verpleegkundig specialisten.

⁸ Kamerbrief over nieuw arbeidsmarktprognose zorg en welzijn.

⁹ De leeftijdsgroep van 85-plus heeft een gemiddeld hogere zorgvraag dan bijvoorbeeld mensen in de leeftijdsklasse tussen 65 en 85 jaar. Overigens, ouderen waaronder 85 plussers zijn waardevol en dienen niet alleen gezien te worden als mensen die zorg en aandacht nodig hebben! Hier brengen we alleen in beeld wat het aan arbeidsmarktspanningen in de toekomst vraagt om juist deze (en andere) bevolkingsgroepen ook voldoende en kwalitatief goede zorg en ondersteuning te kunnen bieden.

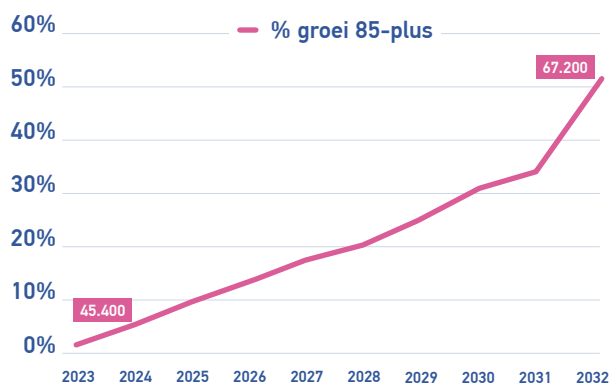
¹⁰ Meer informatie over de verschillende zorgkantoorregio's vind je [hier](#). Dit zijn de Regioeelden; onderdeel van IZA.

4. Achtergrond tekorten

Demografie: één van de oorzaken van grote zorgvraag en tekorten

Een van de oorzaken van tekorten in zorg en welzijn is de toenemende zorgvraag, mede als gevolg van de vergrijzing.⁹ Om een beeld te krijgen van de vergrijzing in de regio is in figuur 8 de ontwikkeling van het aantal 65-plussers en 85-plussers weergegeven.

Figuur 8: Aantal en toename van het aantal 85-plussers, regio ZWconnect*



Bron: CBS statline, bewerkt door ZWconnect

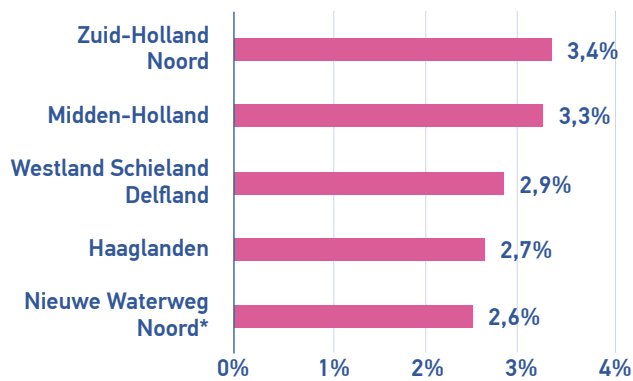
*Exclusief Maassluis in zorgkantoor regio Nieuwe Waterweg Noord

Het aantal 85-plussers stijgt procentueel tussen 2023 en 2032 van 45.400 naar 67.200, een stijging van 48%. Toch is de mate van vergrijzing niet de enige factor bij de verklaring van de arbeidsmarkttekorten, zoals we zullen zien bij de vergelijking tussen subregio's.

Verschillen in personeelstekorten per zorgkantoorregio?

Binnen het werkgebied van ZWconnect zijn verschillende subregio's. Deze verschillen van karakter, bijvoorbeeld qua leeftijdsopbouw van de bevolking en stedelijkheid. In figuur 9 is voor de leeftijdsopbouw van de bevolking het aandeel 85-plussers op de totale bevolking voor de regio's weergegeven, als indicatie voor de mate van vergrijzing in 2032 per regio.¹⁰

Figuur 9: aandeel 85-plussers in de bevolking in 2032 per zorgkantoorregio

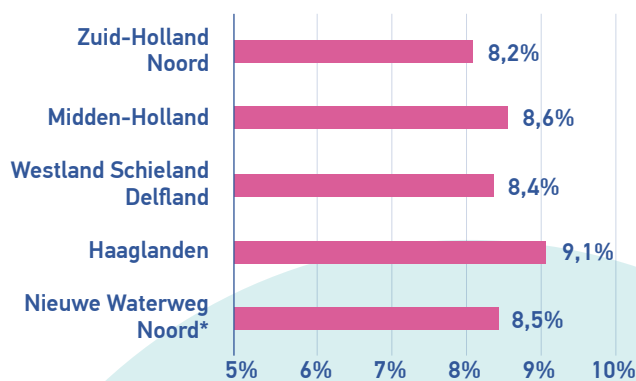


Bron: CBS statline, bewerkt door ZWconnect
*Exclusief Maassluis in zorgkantoor regio Nieuwe Waterweg Noord

In de regio's Zuid-Holland Noord en Midden-Holland is het aandeel 85-plussers het grootst, respectievelijk 3,4% en 3,3%. In de andere drie regio's ligt dit aandeel tussen de 2,6% en 2,9%.

De zorgvraag groeit de komende jaren - mede door de vergrijzing in alle regio's snel - maar in de regio's Nieuwe Waterweg Noord en Haaglanden is het aandeel ouderen minder groot dan in de andere zorgkantoorregio's van ZWconnect. Desondanks zijn er slechts kleine verschillen in de personeelstekorten in 2032 tussen de subregio's (figuur 10).

Figuur 10: Procentueel tekort werknemers zorg en welzijn, in 2032, per zorgkantoorregio



Bron: Prognosemodel Zorg en Welzijn, bewerkt door ZWconnect; op basis van scenario Nieuw Beleid.

In de zorgkantoorregio Haaglanden is in 2032 het voorspelde personeelstekort 9,1% van het totaal aantal werkenden in Zorg en Welzijn. In Zuid-Holland Noord is dit tekort 8,2%. De vergrijzing¹¹ leidt weliswaar tot aanzienlijke tekorten in alle regio's, maar biedt minder verklaring voor de verschillen tussen de regio's.

¹¹ 40% van het tekort is afkomstig van de VVT; de zorg voor ouderen is echter breder dan de VVT en met de vergrijzing zal ook de zorgvraag bij bijvoorbeeld ziekenhuizen toenemen.

5. Wat nu?

Er ligt een grote uitdaging om een toekomstbestendige arbeidsmarkt met voldoende personeel voor zorg en welzijn te realiseren. Inzetten op innovatie en behoud van personeel zijn daarbij van groot belang en het meest effectief bij het terugdringen van personeelstekorten (zie rapportage [Effectiviteit van arbeidsmaatregelen](#)).

Flexibeler, modulair onderwijs

Eén van de thema's waarmee ZWconnect zich bezighoudt, is het inrichten van flexibeler, modulair onderwijs samen met Avant (een VVT-samenwerkingsverband in Leiden) en ZorgScala (een VVT-samenwerkingsverband in Haaglanden). In dit onderwijs wordt veel aandacht besteed aan het ontwikkelen van een stimulerende leercultuur bij de deelnemende instellingen. Teamleiders, leercoaches en recruiters worden getraind in het oordeelsvrij, coachend en waar-derend begeleiden. Binnen dit onderwijs wordt wel gezorgd voor een goede validatie van de bekwaamheden die mensen ontwikkelen, zodat ze goed kunnen overstappen naar andere instellingen binnen de zorg. We bieden daarmee medewerkers ook meer ontwikkelmogelijkheden en loopbaanpaden. Zo hopen we meer mensen voor de zorg te behouden.

Zie voor de diverse en actuele projecten de website van [ZWconnect](#).

6. Conclusie

- Tot 2026 zijn er personeelstekorten, maar blijft dat op een zelfde niveau. Na 2026 lopen de tekorten snel op en stijgt dit met gemiddeld 18% per jaar.
- Alle Zorg- en Welzijnsbranches krijgen in 2032 te maken met personeelstekorten. Naast tekorten in de branches Verpleging en Verzorging en Thuiszorg worden ook substantiële tekorten verwacht in de branches Geestelijke gezondheidszorg, Huisartsen en gezondheidscentra en Sociaal werk.
- De zorgkantoorregio's in de regio van ZWconnect krijgen te maken met substantiële personeelstekorten als gevolg van de vergrijzing. Verschillen tussen de regio's lijken eerder het gevolg van andere factoren, waaronder tekorten in andere branches. Al met al staan de verschillende regio's allemaal voor een grote uitdaging om een toekomstbestendige arbeidsmarkt te realiseren, maar wel met regionale accentverschillen.

- ZWconnect is met de regionale netwerken transmurale zorg en Netwerk Acute Zorg West in gesprek om concreet acties op het gebied van de arbeidsmarkt, instroom, doorstroom en behoud, te ontwerpen. Zo zorgen we ervoor dat in onze regio de samenwerking op een efficiënte manier vormgegeven blijft worden. Mocht u hier meer over willen weten dan horen wij dat graag!

Verantwoording

De gegevens zijn afkomstig van het Prognosemodel Zorg en Welzijn van ABF research en het CBS.

In dit artikel is uitgegaan van prognoses op basis van het Nieuw Beleid Scenario. Daarin zijn de effecten van recent ingevoerde en voorgenomen beleidsmaatregelen meegenomen. Het gaat daarbij om maatregelen uit onder meer het Integraal Zorgakkoord (IZA) en het programma

Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen (WOZO). Door het uitstel van een hogere vergoeding voor kinderopvang¹² zijn prognoses voor deze branche onbetrouwbaar. De gepresenteerde prognosecijfers van zorg en welzijn bevatten derhalve niet de cijfers over de branche Kinderopvang (AZW smal¹³). In eerdere prognoses is uitgegaan van zorg en welzijn inclusief Kinderopvang (AZW breed), waardoor vergelijking van deze prognose zonder Kinderopvang met vorige prognoses lastig is.

Naast andere keuzes in de analyse en presentatie van de prognosecijfers zijn ook de basisgegevens geactualiseerd. Ten slotte is ook het prognosemodel zelf verbeterd. Uitgebreidere informatie over de technische verbeteringen in het prognosemodel kunt u via de contactpersonen aanvragen.

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.



Meer informatie

Contactpersoon: Aart Lodder, Marlies Rosenbrand
info@zw-connect.nl

¹² [Maatregelen kinderopvang uitgesteld.](#)

¹³ De zorg- en welzijnsbranches samen zonder kinderopvang wordt aangeduid als AZW smal.