

# Geüpdatete arbeidsmarktprognoses voor 2024–2033 in de regio ZWconnect

Deze rapportage beschrijft de toekomstige personeelstekorten zoals wordt voorspeld door het prognosemodel Zorg en Welzijn van ABF research. Deze rapportage beperkt zich tot de regio van ZWconnect, die bestaat uit de arbeidsmarktregio's Haaglanden, Nieuwe Waterweg Noord en Rijn Gouwe. Daarnaast is de kinderopvang niet meegenomen in de besproken prognoses.<sup>1</sup>

## Samenvatting

- Naar verwachting gaan de personeelstekorten in de regio van ZWconnect oplopen van 4.800 werknemers in 2023 naar 21.200 werknemers in 2033. Tot en met 2026 lopen de tekorten geleidelijk op, na 2026 komt het in een stroomversnelling en komen er gemiddeld 2.000 tekorten per jaar bij.
- De grootste absolute personeelstekorten zullen voorkomen in de verpleging en verzorging waar in 2033 4.700 tekorten worden verwacht. Deze branche heeft in 2033 ook het grootste relatieve personeelstekort, namelijk 14,4%.
- De kleinste absolute tekorten worden verwacht in de jeugdzorg. Volgens het prognosemodel zullen in 2033 in deze branche 400 tekorten zijn, dit is een relatief tekort van 8,9%.
- Van de verschillende beroepsgroepen zullen de hoogste tekorten voorkomen in de functiegroepen Verzorgende IG, Helpende en Mbo-verpleegkundige.
- Het aantal werknemers in de sector in de regio van ZWconnect zal de komende tien jaar ook stijgen van 143.700 werknemers in 2023 naar 159.200 werknemers in 2033.

## Inhoud

1. [Achtergrondinformatie over het prognosemodel](#)
2. [Personeelstekorten in de gehele ZWconnect regio](#)
3. [Het belang van behoud](#)
4. [Personeelstekorten per branche, beroepsgroep en zorgkantorregio](#)

## 1. Achtergrondinformatie over het prognosemodel

Elk jaar updatet ABF research het prognosemodel Zorg en Welzijn. Dit model voorspelt hoe het zorggebruik zich de komende tien jaar in elke branche gaat ontwikkelen. Verder doet het model ook voorspellingen over de arbeidsmarkt, zoals het personeelstekort en aantal werkenden. In de prognoses over de arbeidsmarkt wordt geen rekening gehouden met zzp'ers en dus hebben de prognoses alleen betrekking op werknemers. Tenslotte rondt het prognosemodel af op honderdtallen en pretendeert het ook niet tot op de persoon nauwkeurige voorspellingen te geven. Zo moeten de prognoses dus ook niet worden geïnterpreteerd.

In het prognosemodel worden verschillende scenario's gemodelleerd. In deze rapportage wordt gebruik gemaakt van het Scenario Nieuw Beleid. In dit scenario worden ook effecten van bepaalde beleidsplannen van de overheid meegenomen in de prognoses, indien de maatregelen gekwantificeerd<sup>2</sup> zijn.

Zo worden sommige maatregelen uit GALA, IZA, WOZO en het regeerakkoord Rutte IV meegenomen in het model<sup>3</sup>. Er worden geen maatregelen uit TAZ meegenomen, omdat deze geen gekwantificeerde maatregelen bevat.

<sup>1</sup> Zorg en Welzijn exclusief Kinderopvang wordt ook wel aangeduid als 'AZW smal'.

<sup>2</sup> Een voorbeeld van een gekwantificeerde maatregel is de WOZO die stelt dat er in 2026 135.000 verpleeghuizen zijn en dit er nog maar 130.000 zijn in 2033.

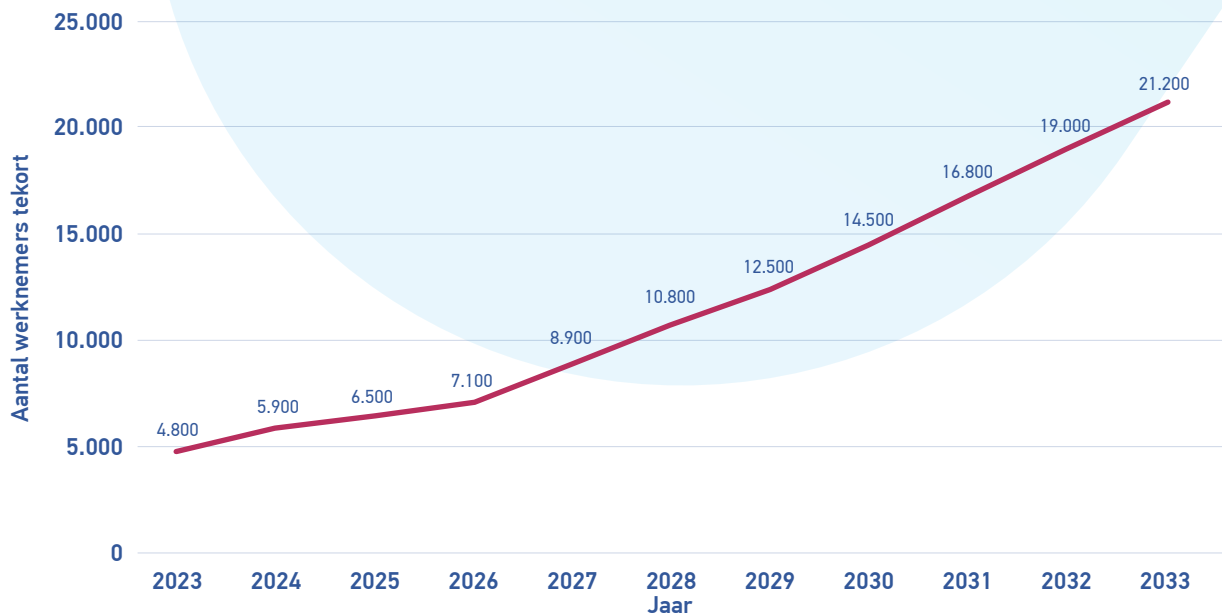
<sup>3</sup> Zie [sectie 4](#) van de verantwoording van het prognosemodel voor een uitgebreidere beschrijving van meegenomen beleid.

Tijdens de updates van het prognosemodel worden er ook aanpassingen gemaakt aan het model zelf. Hierdoor is het niet mogelijk om de prognosemodellen van twee verschillende jaren te vergelijken. Oftewel, de cijfers in deze rapportage kunnen niet worden vergeleken met die in de rapportage van 2023.

## 2. Personeelstekorten in de gehele ZWconnect regio

Naar verwachting zullen de absolute personeelstekorten binnen de sector in onze regio verder stijgen. Waar er in 2023 een tekort is van 4.800 werknemers, zal dit aantal in 2033 oplopen tot 21.200 werknemers. In 2033 zullen de tekorten dus met 342% gestegen zijn ten opzichte van 2023. Tot en met 2026 lopen de tekorten geleidelijk op, maar na 2026 neemt het absolute personeelstekort veel sterker toe. Dan komen er jaarlijks gemiddeld 2.000 personeelstekorten bij. Aan de hand van deze gegevens kun je concluderen dat de personeelstekorten na 2026 in een stroomversnelling komen.

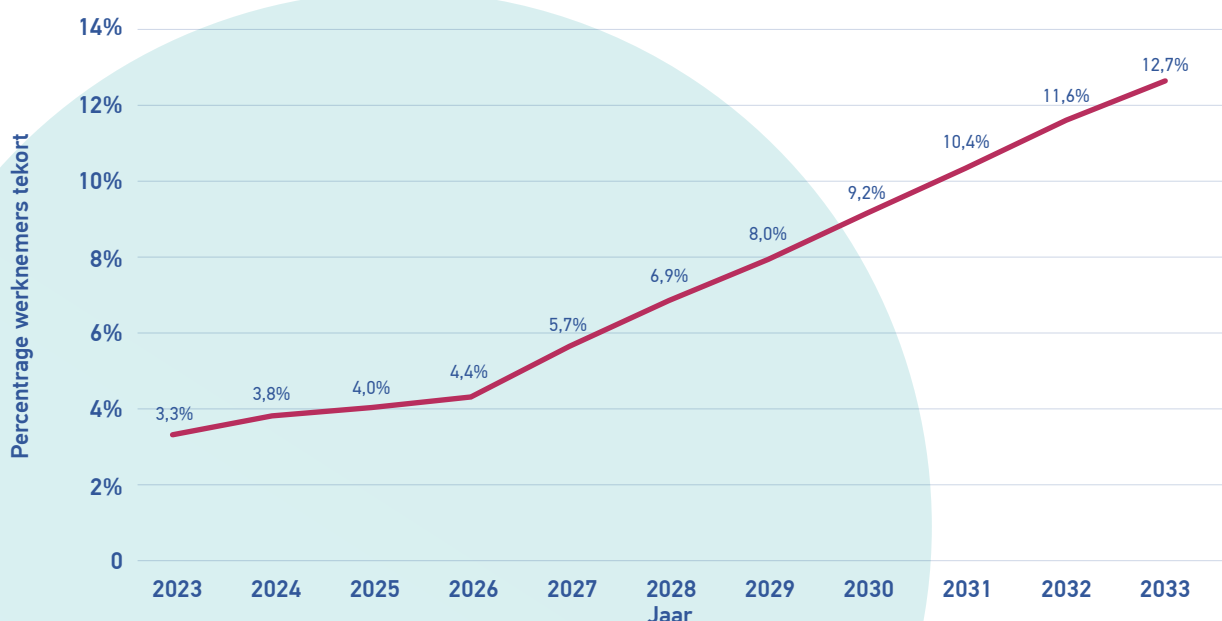
Grafiek 1: Absolute personeelstekorten 2023-2033 regio ZWconnect



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

Het is belangrijk om niet alleen naar de absolute personeelstekorten te kijken, omdat deze geen inzicht geven in hoe de personeelstekorten zich verhouden tot het aantal werknemers. Daarvoor moeten we kijken naar de relatieve personeelstekorten. In 2023 zijn er 145.800 werkenden in de ZWconnect regio en 4.800 tekorten, oftewel een relatief personeelstekort van 3,4%. In 2033 zal het aantal werknemers iets gestegen zijn, maar de personeelsvraag is ook gestegen. Daarom wordt verwacht dat er in 2033 een tekort is van 12,7% ten opzichte van het totaal aantal werknemers.

Grafiek 2: Relatieve personeelstekorten 2023-2033, regio ZWconnect



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

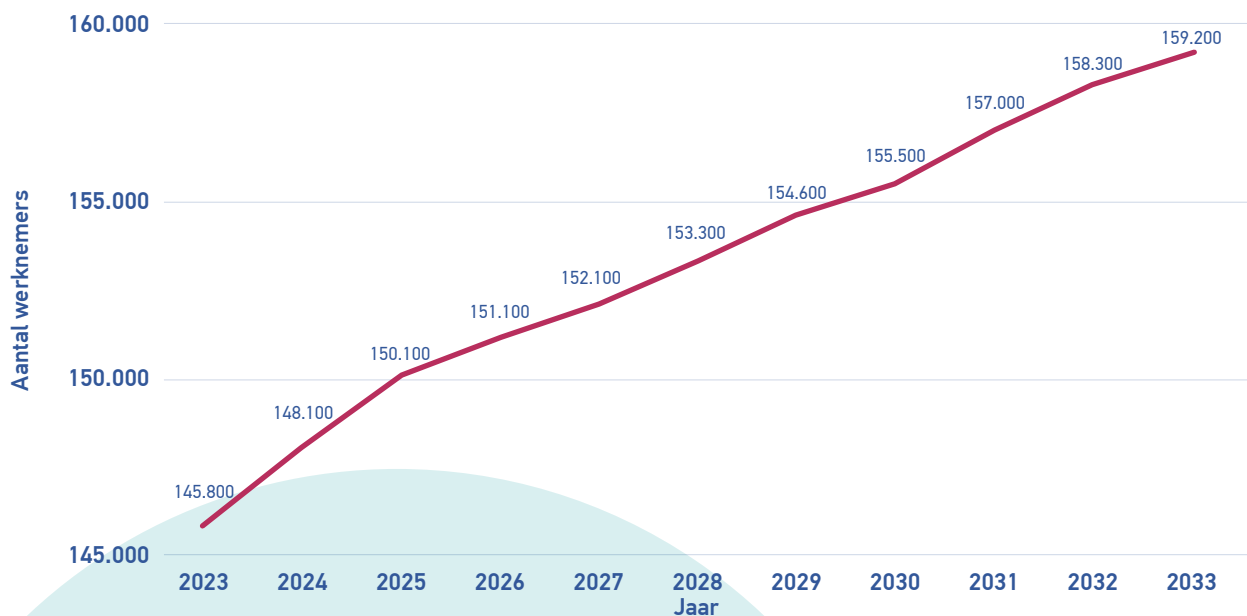
## Waarom ontstaan er personeelstekorten?

De kern van de personeelstekorten ligt bij de hoeveelheid zorg die wordt gebruikt. Simpel gezegd: hoe hoger het zorggebruik, hoe meer personeel er nodig is om die zorg te leveren. Een van de oorzaken van het stijgende zorggebruik is de vergrijzing<sup>4</sup>. In onze regio is 14,4% van de bevolking tussen de 65 en 80 jaar oud en 4,6% is ouder dan 80 jaar. Er wordt verwacht dat in 2033 15,3% van de bevolking tussen de 65 en 80 jaar oud is, en 6,5% ouder dan 80 jaar (RIVM, 2024). Ouderen hebben vaker te maken met gezondheidsproblemen en chronische aandoeningen. Zo heeft 44% van de 50- tot 74-jarigen twee of meer chronische aandoeningen en bij 75-plussers is dit zelfs 80% (RIVM, 2018). De vergrijzing zorgt er dus voor dat het zorggebruik toeneemt, waarmee de vraag naar zorgpersoneel stijgt. Tegelijkertijd krimpt de Nederlandse beroepsbevolking van 59,3% in 2023 naar 56,7% in 2033 en is er dus in verhouding een kleinere groep die de benodigde zorg kan leveren. Hoewel de verwachting is dat het aantal werknemers de komende tien jaar gaat toenemen, stijgt het niet hard genoeg om de personeelsvraag bij te houden. Het verschil tussen vraag en aanbod wordt steeds groter, en het personeelstekort dus ook.

## Prognoses voor aantal werknemers in regio ZWconnect

Zoals in het kader hierboven al wordt benoemd, wordt verwacht dat het personeelsaanbod de komende jaren niet af- maar juist toeneemt. Als gevolg hiervan zal ook het aantal werknemers in de sector toenemen<sup>5</sup>. Volgens de prognoses stijgt het aantal werknemers in de sector van 145.800 werknemers in 2023 naar 159.200 werknemers in 2033, een groei van 9,2%. Het aantal werknemers zal met ongeveer 2.000 per jaar blijven toenemen tot en met 2025. Hierna vlakt het af naar 1.000 werknemers per jaar.

Grafiek 3: Prognose aantal werknemers in de sector in regio ZWconnect



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

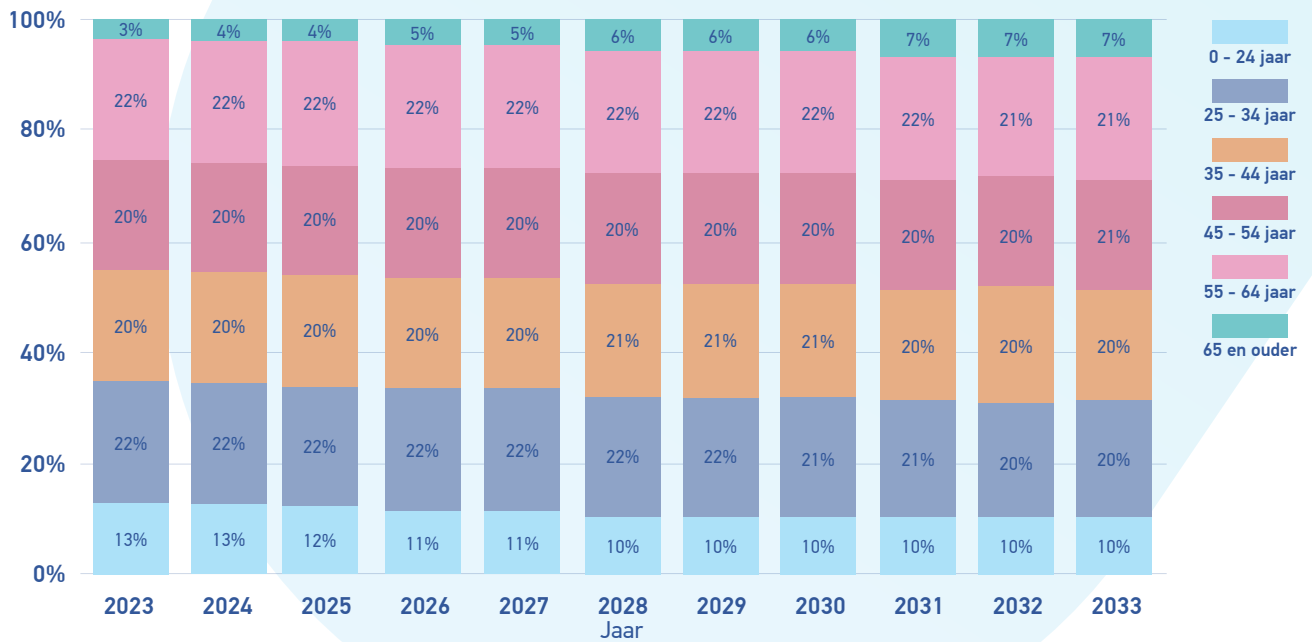
Doordat de bevolking vergriest en de beroepsbevolking krimpt (zie het blauwe kader) zal de leeftijdsamenstelling van de werknemers in de komende tien jaar gaan veranderen.

Waar in 2023 zo'n 3,5% van alle werknemers in onze regio 65 jaar en ouder is, neemt dit toe naar 7,5% in 2033. Andersom zien we ook dat het aantal medewerkers van 34 jaar en jonger juist afneemt. In 2023 is 34,7% van alle werknemers in de regio 34 jaar of jonger, in 2033 is dit nog 30,3%.

<sup>4</sup> De demografie van Nederland is niet de enige factor die het zorggebruik beïnvloedt, maar het speelt wel een grote rol. Beleid van de overheid speelt ook een rol. Dit wordt met name duidelijk als wordt gekeken naar het bijna helemaal gratis maken van de kinderopvang anno 2027, waardoor vanaf dan het zorggebruik in deze branche zal stijgen en ook hier grote tekorten worden verwacht.

<sup>5</sup> Er wordt onderscheid gemaakt tussen personeelsaanbod en personeel dat werkzaam is in de zorg, omdat door de zoektijd naar een baan en de doorlooptijd van een vacaturetraject het personeelsaanbod altijd iets hoger zal liggen dan het aantal mensen dat daadwerkelijk werkzaam is in Zorg en Welzijn.

Grafiek 4: Prognose leeftijdsverdeling werknemers, regio ZWconnect



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

Doordat het aantal medewerkers van 65 jaar en ouder toeneemt, zal de uitstroom uit de sector door pensioen de komende jaren ook toenemen. Als gevolg hiervan ontstaat er een grotere vraag om deze werknemers te vervangen. Naast dat er dus meer werknemers nodig zijn om de groeiende zorgvraag bij te benen, zijn er ook meer medewerkers nodig om gepensioneerden te vervangen.

### 3. Het belang van behoud

Het terugdringen van de personeelstekorten kan op verschillende manieren. Zo is het belangrijk om genoeg te blijven opleiden zodat de instroom in de sector hoog blijft, maar het is onrealistisch om te denken dat de toekomstige personeelstekorten kunnen worden opgelost door alleen met opleiden bezig te zijn. Andere sectoren zoals onderwijs (Den Uil et al., 2023) en transport (UWV, 2024) hebben momenteel ook te maken met grote personeelstekorten. Bovendien krimpt – zoals eerder benoemd – de beroepsbevolking en werkt 1/6e deel van de beroepsbevolking momenteel al in zorg en welzijn (CBS, 2024a). Volgens een publicatie van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2021) is het zelfs zo dat 1/4e deel van de beroepsbevolking in 2040 in Zorg en Welzijn zou moeten werken om de zorgvraag bij te houden. Dit is niet wenselijk.

De combinatie van deze factoren zorgt ervoor dat er een plafond zal zitten aan hoeveel je kunt opleiden. Daarnaast zien we de laatste twee jaren dat, hoewel het aantal werknemers dat in de sector instroomt stijgt, het aantal medewerkers dat de sector verlaat óók stijgt (CBS, 2024b). Het is dus erg belangrijk om de uitstroom van medewerkers te beperken.

#### Wil je beter inzicht hebben in de vertrekredenen van medewerkers?

Als je inzicht hebt in de redenen van werknemers om de organisatie te verlaten, kun je hier op inspelen. Dit kan natuurlijk aan de hand van exitinterviews, maar deze kunnen veel tijd kosten en zijn niet anoniem. Het landelijke uitstroombonderzoek van het onderzoeksbureau Presearch kan dan een waardevolle toevoeging of alternatief zijn. In een digitale vragenlijst worden vertrekkende medewerkers gevraagd naar hun redenen voor vertrek. De resultaten van deze vragenlijst worden anoniem gepresenteerd in een dashboard, waarbij het ook mogelijk is organisatieresultaten te vergelijken met resultaten op regionaal of landelijk niveau. Kijk [hier](#) voor meer informatie of neem contact op met Iris Leliveld (iris@zw-connect.nl).

### 4. Personeelstekorten per branche, beroepsgroep en zorgkantoorregio

De VVT zal kampen met de grootse absolute tekorten in 2033, namelijk zo'n 8.600 medewerkers in totaal. De verwachting is dat hiervan de verpleging & verzorging 4.700 werknemers tekort zal hebben in 2033 en de thuiszorg een tekort van 3.900. Deze grote tekorten komen gezien de vergrijzing niet als een verrassing. Jeugdzorg heeft de kleinste tekorten (400).

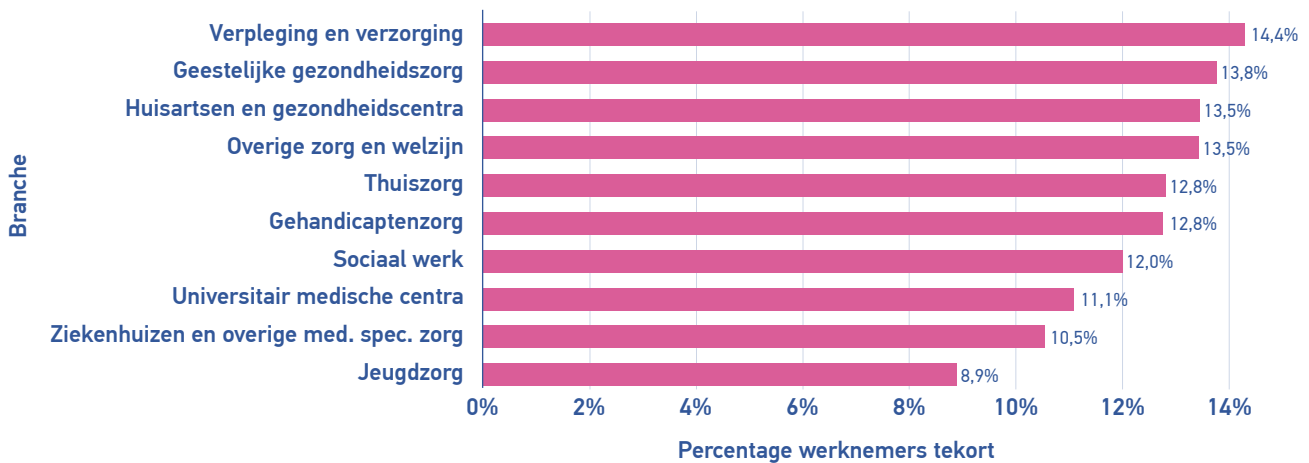
Grafiek 5: Absolute personeelstekorten per branche in 2033



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

Bovenstaande personeelstekorten zijn absoluut. Kleinere branches, zoals huisartsen en gezondheidscentra, kunnen kleine absolute tekorten hebben, maar wanneer je de tekorten vergelijkt met het aantal werknemers in de branche dan kan er wel degelijk sprake zijn van grote relatieve personeelstekorten. Daarom is het ook belangrijk om de relatieve personeelstekorten te bekijken.

Grafiek 6: Relatieve personeelstekorten per branche in 2033



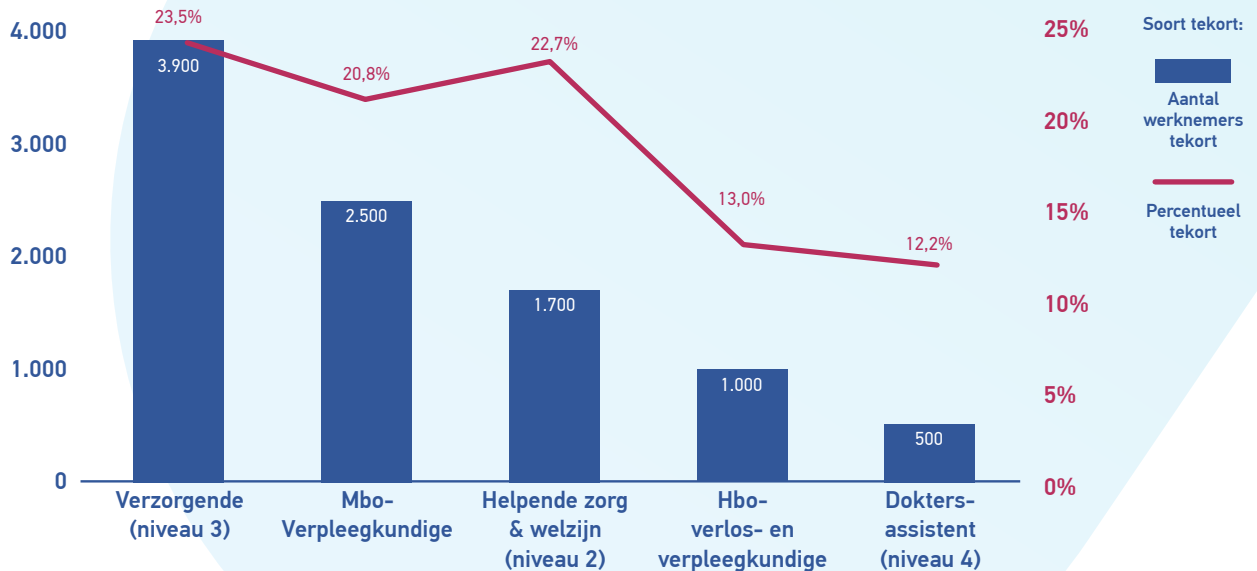
Bron: Prognosemodel Zorg en Welzijn, bewerkt door ZWconnect; op basis van scenario Nieuw Beleid.

De relatieve personeelstekorten van de meeste branches liggen dicht bij elkaar. De VVT heeft opnieuw de hoogste relatieve tekorten, namelijk 15,1%. Verder is het opvallend dat hoewel de ziekenhuizen een hoog absoluut tekort hebben (2.700, zie grafiek 5), deze branche een van de minst hoge relatieve tekorten heeft (10,5%). De huisartsen en gezondheidscentra daarentegen hebben een redelijk laag absoluut tekort (700, zie grafiek 5) maar een hoog relatief tekort (13,5%). Tenslotte heeft jeugdzorg met 8,9% ook de laagste relatieve personeelstekorten.

### Personeelstekorten per beroepsgroep

De grootste absolute personeelstekorten komen voor in de zorgberoepen. Stipt op één is Verzorgende IG met 3.900 tekorten in 2033. Gevolgd door Mbo-Verpleegkundige met 2.500 tekorten in 2033 en Helpende met 1.700 tekorten in 2033. Deze drie beroepen hebben ook de grootste relatieve tekorten. De tekorten in deze beroepsgroepen worden mede veroorzaakt doordat het merendeel van deze medewerkers werkzaam is in de VVT. Zo werkt in 2023 90,5% van alle verzorgenden, 48,2% van alle Mbo-verpleegkundigen en 81,2% van alle helpenden in de VVT (Prognosemodel, 2024). De zorgvraag in deze branche zal ook sterk gaan toenemen.

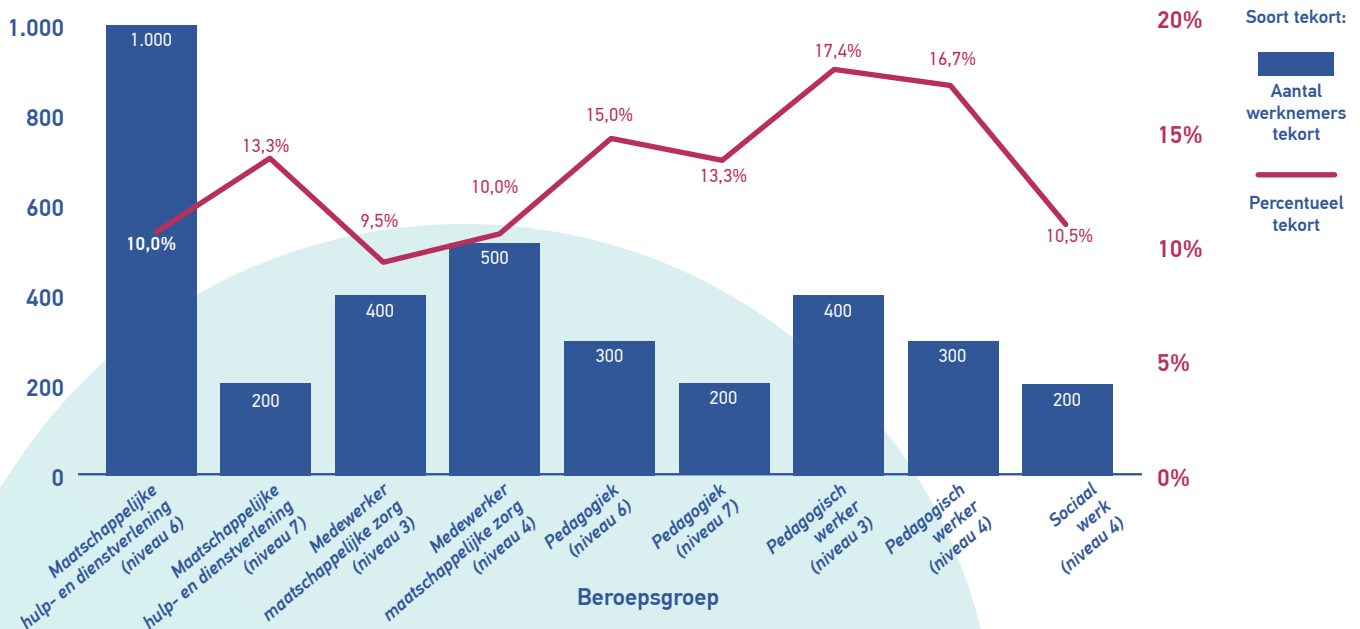
Grafiek 7: Absolute en relatieve tekorten voor zorgberoepen in 2033.<sup>6</sup>



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

De absolute tekorten in de welzijnsberoepen zijn over het algemeen een stuk lager. Maatschappelijke hulp en dienstverlening (niveau 6) heeft met 1.000 tekorten de hoogste tekorten van alle welzijnsberoepen. Ook zien we grote relatieve tekorten voor welzijnsberoepen. Met name de pedagogisch werker (niveau 3 én niveau 4) heeft flinke relatieve tekorten (17,4% en 16,4%), waarvan de tekorten niet direct zichtbaar zijn in de absolute tekorten. Een reden voor dit hoge relatieve tekort zijn de plannen voor het bijna gratis maken van de kinderopvang in 2027. Een groot deel van de pedagogisch werkers is werkzaam in de kinderopvang, maar daarnaast zijn ze ook werkzaam in de gehandicaptenzorg, en (in mindere mate) in sociaal werk en jeugdzorg. Door het bijna gratis maken van de kinderopvang zal daar de zorgvraag, en dus de vraag naar pedagogisch werkers, sterk toenemen. Als gevolg hiervan zal er ook hard worden getrokken aan pedagogisch werkers die in andere branches werken, wat effect heeft op de tekorten voor dit beroep.

Grafiek 8: Absolute en relatieve tekorten voor welzijnsberoepen in 2033.<sup>7</sup>



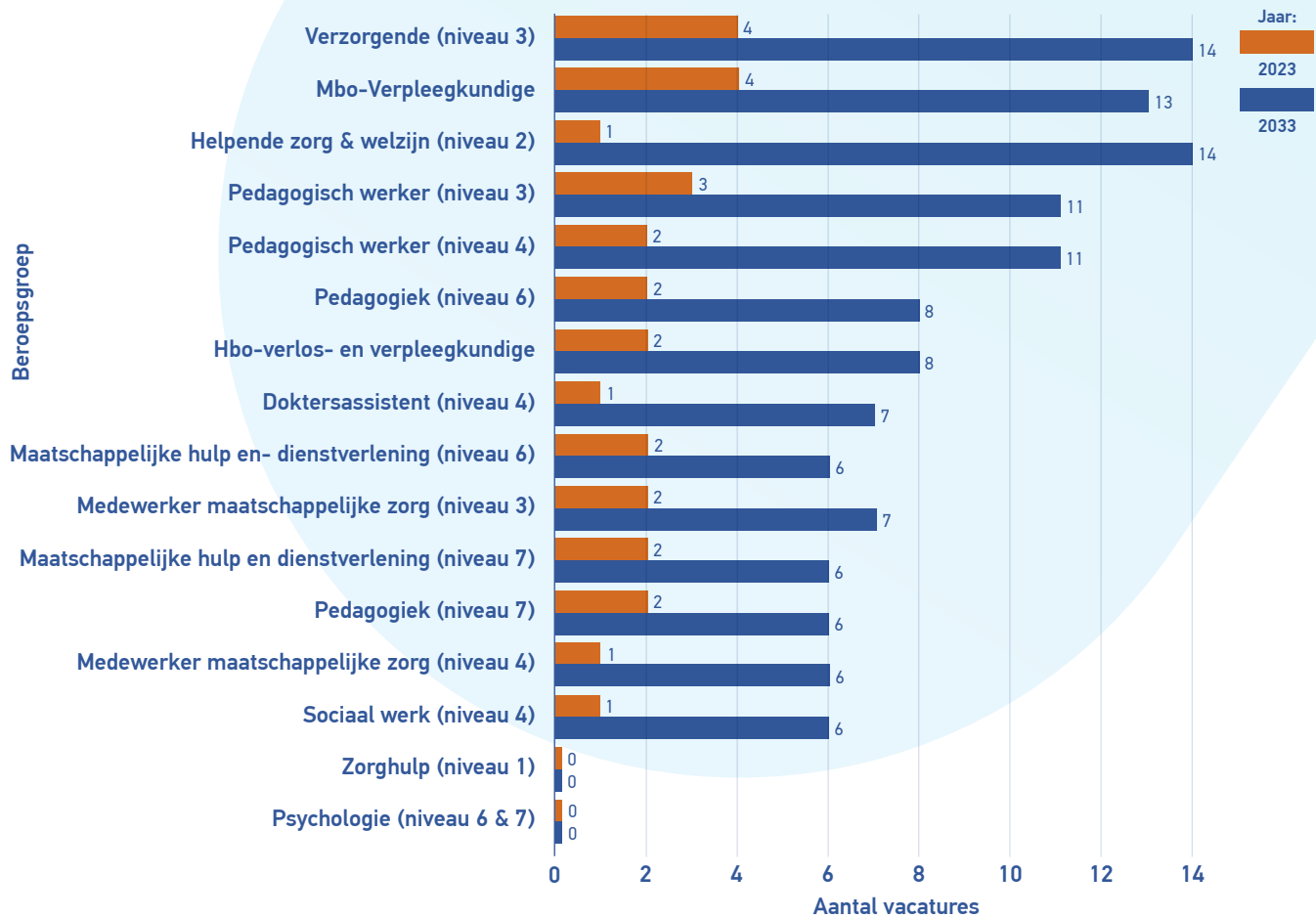
Bron: Prognosemodel Zorg en Welzijn, bewerkt door ZWconnect; op basis van scenario Nieuw Beleid.

De hoge personeelstekorten worden ook weerspiegeld in de hoge vacaturegraad. De beroepsgroepen met de grootste relatieve tekorten zullen ook de meeste openstaande vacatures per werkzoekende hebben in 2033.

<sup>6</sup> Zorghulp heeft geen tekorten in 2023 en zal deze ook niet gaan ontwikkelen. Integendeel: in 2033 wordt er een overschot verwacht van 400 voor zorghulp.

<sup>7</sup> Psychologie niveau 6 en 7 hebben geen tekorten in 2023 en gaan die ook niet ontwikkelen. Daar wordt in 2033 juist een overshot van 500 werknemers verwacht.

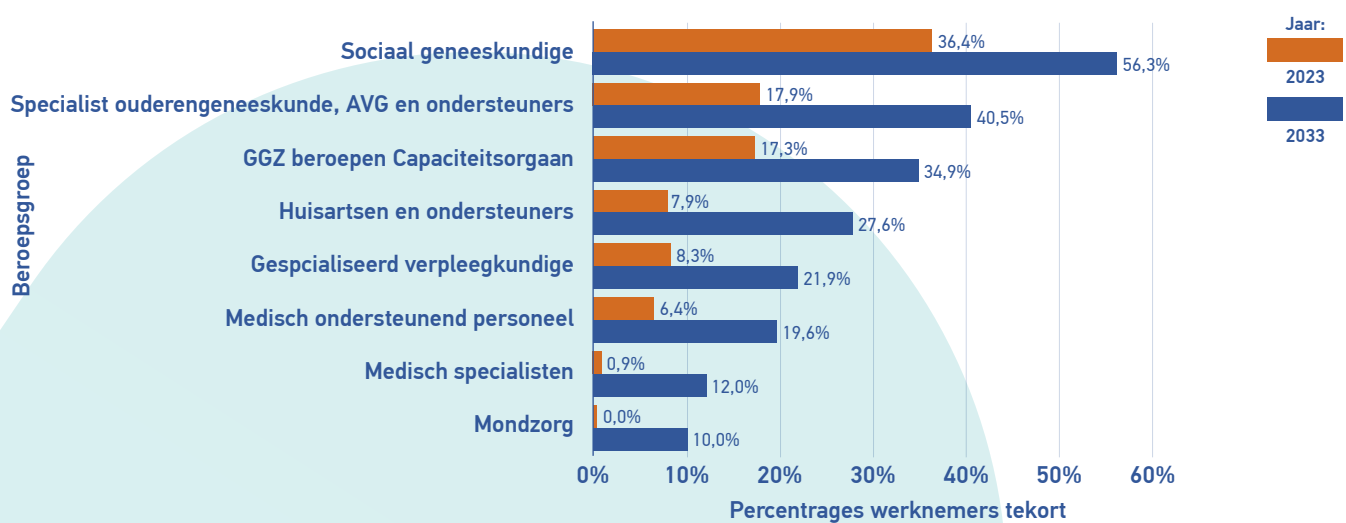
Grafiek 9: Aantal vacatures per werkzoekende in 2023 en 2033



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

Er worden ook grote tekorten verwacht in specialistische beroepen. De tekorten voor deze beroepen worden geraamd door het capaciteitsorgaan. Het capaciteitsorgaan onderzoekt hoeveel zorgprofessionals er nodig zijn in medisch specialistische beroepen, en zij geven adviezen over hoeveel opleidingsplaatsen er nodig zijn voor deze beroepen. Deze ramingen worden landelijk gedaan, waardoor er dus geen regionale cijfers beschikbaar zijn.

Grafiek 10: Relatieve landelijke tekorten in specialistische beroepen



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



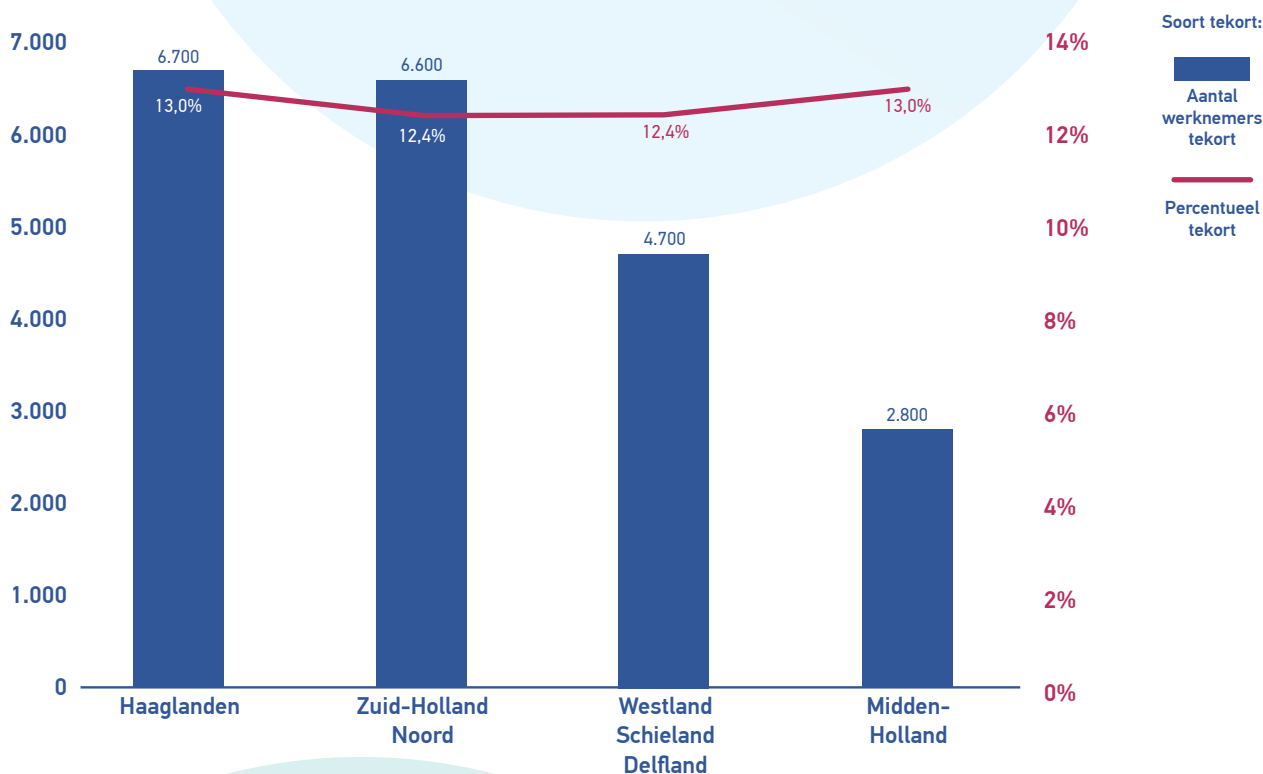
Wat direct opvalt is dat er in 2033 een groot landelijk tekort wordt verwacht van sociaal geneeskundigen van maar liefst 56,3%. Dat is het hoogste tekort van alle specialistische functies.

Deze groep beslaat 18 verschillende functies, waaronder bedrijfsarts en verzekeringsarts. Er worden al langere tijd niet genoeg sociaal geneeskundigen opgeleid en volgens een rapport van het capaciteitsorgaan is het ook niet meer haalbaar om het benodigde aantal sociaal geneeskundigen op te leiden. Er zijn namelijk niet genoeg opleiders/opleidingsplekken, maar er is ook niet genoeg belangstelling (Capaciteitsorgaan, 2022).

### Personeelstekorten per zorgkantorregio

De regio van ZWconnect kan nog verder opgesplitst worden in zorgkantorregio's<sup>8</sup>. Wanneer we de absolute tekorten per zorgkantorregio beschouwen, zijn deze het grootst in Haaglanden en Zuid-Holland Noord met respectievelijk 6.700 en 6.600 tekorten in 2033. Deze hoge aantallen zijn niet verrassend, aangezien in deze regio's ook het meeste personeel werkzaam is. Als we naar de relatieve personeelstekorten kijken, dan blijkt dat alle regio's kampen met bijna even grote personeelstekorten. Haaglanden en Midden-Holland hebben een tekort van 13% en Zuid-Holland Noord en Westland Schieland Delfland van 12,4%.

Grafiek 11: Absolute en relatieve tekorten per zorgkantorregio in 2033



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

De regio's verschillen onderling niet zozeer wat betreft de branche waar de grootste absolute tekorten voorkomen in 2033, namelijk de VVT. Wel verschillen ze met betrekking tot in welke branches de *relatieve* tekorten het hoogste liggen. Zo zijn de relatieve tekorten in 2033 voor Midden-Holland en Westland Schieland Delfland het grootste in de geestelijke gezondheidszorg. Midden-Holland heeft een tekort van 18,2% en Westland Schieland Delfland 14,2%. Haaglanden heeft juist met 15,8% de grootste tekorten in de huisartsen en gezondheidscentra en Zuid-Holland Noord heeft in 2033 een tekort van 14,5% in verpleging en verzorging.

<sup>8</sup> Weet je niet in welke zorgkantorregio jouw organisatie valt? Klik [hier](#) voor een overzicht van welke gemeentes in welke zorgkantorregio horen.



Tabel 1: Branches met de grootste tekorten per zorgkantorregio

Zorgkantorregio	Grootste absolute tekort	Grootste relatieve tekort
Haaglanden	Verpleging en Verzorging (1.500)	Huisartsen en gezondheidscentra (15,8%)
Midden-Holland	Verpleging en Verzorging (700)	Geestelijke gezondheidszorg (18,2%)
Westland Schieland Delfland	Verpleging en Verzorging (900)	Geestelijke gezondheidszorg (14,8%)
Zuid-Holland Noord	Thuiszorg (1.400)	Verpleging en verzorging (14,5%)

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

Desalniettemin zijn de verschillen in relatieve personeelstekorten tussen branches en zorgkantorregio's klein. Bijna alle branches in elke zorgkantorregio hebben een relatief tekort dat tussen de 9% en 15% ligt.

#### Bronnen:

Capaciteitsorgaan. (2022). *Capaciteitsplan 2024-2027, Deelrapport 4*. Geraadpleegd op 30 april 2024, [bekijk het document](#).

CBS. (2024a). *Werknemers met een baan in de zorg en welzijn*. AZW StatLine. Geraadpleegd op 10 mei 2024, [bekijk het document](#).

CBS. (2024b). *Mobiliteit van werknemers; AZW (smal), instroom, uitstroom, saldo, regio*. AZW StatLine. Geraadpleegd op 10 mei 2024, [bekijk het document](#).

Den Uijl, M., Adriaens, H., Elshout, M., & Elshout, S. (2023). *Personeelstekorten voortgezet onderwijs Peildatum 1 oktober 2023*. Rijksoverheid, Tilburg: Centerdata. Geraadpleegd op 10 april 2023, [bekijk het document](#).

RIVM. (2024). *Bevolkingsontwikkeling*. Regiobeeld. Geraadpleegd op 9 april 2024, [bekijk het document](#).

RIVM. (2018). *Kwetsbare ouderen hebben een complexe zorgvraag in VTV-2018*. Vtv2018. Geraadpleegd op 23 april 2024, [bekijk het document](#).

UWV. (2024). *Minder vraag naar transport, vraag naar personeel blijft*. UWV. Geraadpleegd op 10 april 2024, [bekijk het document](#).

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. (2021). *Kiezen voor houdbare zorg. Mensen, middelen en maatschappelijk draagvlak*. WRR-Rapport 104, Den Haag: WRR. Geraadpleegd op 13 mei 2024, [bekijk het document](#).



### Meer weten?

Klik [hier](#), of neem contact op met Iris Leliveld.



### Iris Leliveld

projectleider ZWconnect

[iris@zw-connect.nl](mailto:iris@zw-connect.nl)  
06 - 30 81 27 54