

# FACTSHEET PROGNOSES EN SCENARIO'S

ZORG EN WELZIJN, ZUID-HOLLAND ZUID

April 2022



WGV

**ZORG+**  
**WELZIJN**

ZUID-HOLLAND ZUID

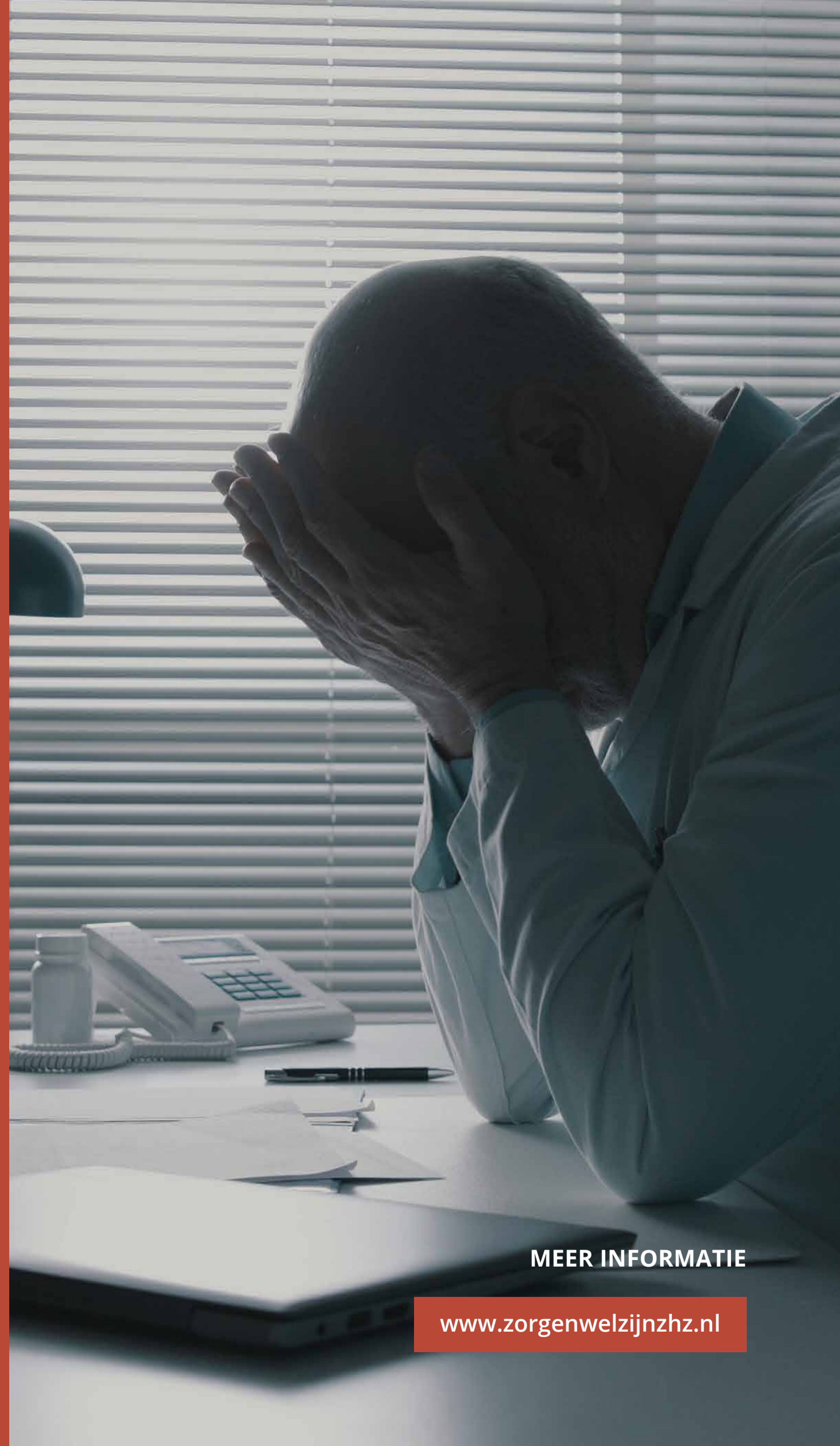
# INLEIDING

Hoe ziet de arbeidsmarkt van de toekomst eruit voor zorg en welzijn in Zuid-Holland Zuid? En (hoe) kunnen we de tekorten verminderen? In de factsheet prognoses gingen we in op de prognoses van de arbeidsmarkt voor de komende 10 jaar.

Prognoses geven inzicht in de thema's die van belang zijn voor de arbeidsmarkt van de toekomst. Het laat zien op welke thema's we met prioriteit aan de slag kunnen én moeten gaan. De komende jaren bieden ruimte om maatregelen te nemen om de zorg op tijd toekomstbestendiger te maken. Vanaf 2026 beginnen de tekorten fors op te lopen. Dat betekent dat het nú de tijd is om actie te ondernemen en met een strategische blik te kijken naar het werkveld en de eigen organisatie.

In dit factsheet gaan we in op de kansen om de voorspelde tekorten te verminderen. Denk aan maatregelen rondom verzuim, de deeltijdfactor, uitstroom en behoud van personeel.

Cijfers komen uit het ABF-prognosemodel, CBS en [arbeidsmarkt in beeld](#).



MEER INFORMATIE

[www.zorgenwelzijnzhz.nl](http://www.zorgenwelzijnzhz.nl)

---

# INHOUDSOPGAVE

---

Zuid-Holland Zuid: stand van zaken _____	4
Dimensies _____	5
Prognoses: startscenario en kansen voor de toekomst _____	6
1. Zorgvraagscenario _____	7
2. Organisatiescenario _____	9
3. Onderwijsscenario _____	11
4. Mobiliteitsscenario _____	13
Combinatie scenario en kansen voor de toekomst _____	15
Achtergrondinformatie _____	16









# ZUID-HOLLAND ZUID: STAND VAN ZAKEN

## BEVOLKING STEEDS OUDER

De vergrijzing is fors: richting 2030 stijgt het aantal 75-plussers met bijna 40%. Ook zal 1 op de 7 werknemers 60 jaar of ouder zijn. Vooral in de VVT heeft de vergrijzing gevolgen voor de inzetbaarheid van personeel.

### BEROEPSVERGRIJZING PER BRANCHE

Figuur 1 ■ Bron: ABF-prognosemodel

	60+ in 2020	60+ in 2030
Thuiszorg	 15%	 20%
Verpleging en verzorging	 12%	 19%
Gehandicaptenzorg	 10%	 9%
Geestelijke gezondheidszorg	 6%	 5%

## AANTAL VACATURES EN WERKZOEKENDEN

De arbeidsmarktkrapte geldt vooral voor enkele zorgberoepen, zoals verzorgenden. Hierdoor kan er concurrentie ontstaan tussen werkgevers om gekwalificeerde mensen binnen te halen. Bij de welzijnsberoepen lijkt er over het algemeen meer gekwalificeerd personeel beschikbaar. Dit kan leiden tot concurrentie tussen werkzoekende gediplomeerde professionals.

### AANTAL VACATURES EN WERKZOEKENDEN IN ZHZ

Figuur 2 ■ Bron: ABF, PMZW-spanningsindicator

Top-5 krapteberoepen in 2030: veel vacatures & weinig werkzoekenden	Aantal vacatures per 100 werkzoekenden in 2030
1. Verzorgende	1521
2. Mbo-Verpleegkundige	713
3. Hbo-Verlos- en verpleegkundige	545
4. Helpende zorg & welzijn	189
5. Medewerker maatschappelijke zorg	171
Top-3 concurrentieberoepen in 2030: weinig vacatures & veel werkzoekenden	Aantal vacatures per 100 werkzoekenden in 2030
1. Sociaal-maatschappelijke dienstverlener (niveau 4)	5
2. Sociaal-cultureel werker (niveau 4)	7
3. Pedagogisch werker (niveau 4)	7

Wat betekent dit? Als er in 2030 evenveel mensen afstuderen en de zorgvraag niet verandert, blijven de meeste vacatures voor krapteberoepen lang open staan. Dit terwijl er voor concurrentieberoepen (te) weinig banen beschikbaar lijken te komen.\*

\* Ter illustratie: in 2020 kregen 170 VIG'ers (krapteberoep) en 90 pedagogisch werkers (concurrentieberoep) een diploma. Hun arbeidssituatie verschilt in 2030: ruime keuze uit banen vs. concurrentie voor zeer weinig plekken.

# DIMENSIES

## ARBEIDSMARKTBALANS

Prognoses geven inzicht in de verwachte ontwikkeling tot 2030 bij ongewijzigd beleid. De balans wordt bepaald door de vraag naar arbeid (arbeidsvraag) en het aanbod van personeel (arbeidsaanbod): de uitkomst laat zien of en waar we krapte of een overschot kunnen verwachten.



## ABF-PROGNOSEMODEL

Het ABF-prognosemodel bestaat uit verschillende onderdelen, die samen de arbeidsvraag en het arbeidsaanbod bepalen en op hun eigen manier de balans beïnvloeden. Op deze onderdelen heeft de sector invloed: door met maatregelen aan de 'knoppen' te draaien, kunnen organisaties de invloed ervan op het personeelstekort vergroten of verkleinen.

### ARBEIDSMARKTKRAPTE

Figuur 3 ■ Bron: ABF-prognosemodel

<b>ARBEIDSVRAAG</b>	<b>ZORGVRAAG</b> zorggebruik juiste zorg op de juiste plek (substitutie)	<b>ORGANISATIE</b> verzuim deeltijdfactor administratieve lasten innovatie
<b>ARBEIDSAANBOD</b>	<b>ONDERWIJS</b> instroom opleidingen opleidingsrendement sectorrendement	<b>MOBILITEIT</b> instroom uitstroom

# PROGNOSES: STARTSCENARIO EN KANSEN VOOR DE TOEKOMST

## MEER BALANS IN DE TOEKOMST

Om de arbeidsmarkt van de toekomst meer in balans te brengen, zijn maatregelen nodig. Van diverse maatregelen zijn de mogelijke effecten doorgerekend met het ABF-prognosemodel. Onderstaande tabel laat per maatregel het resultaat ervan zien op het personeelstekort. Op de volgende pagina's wordt dit verder toegelicht.

De maatregelen zijn geclusterd in de vier dimensies: zorgvraag, organisatie, onderwijs en mobiliteit. Per dimensie gaan we in op de effecten van deze maatregelen en benoemen we oplossingsrichtingen om de regionale tekorten zo klein mogelijk te maken. Sommige maatregelen zijn inmiddels al (deels) ingezet door leden en andere zorginstellingen.

### EFFECT PER MAATREGEL OP HET PERSONEELSTEKORT

Figuur 4 ■ Bron: ABF-prognosemodel, bewerkt door WGV ZHZ

SCENARIO	MAATREGEL	OMVANG	PERSONEELSTEKORT	EFFECT
Start	Prognose 2030*	geen aanvullende maatregelen	2.800	-
Zorgvraag	Stimuleren juiste zorg op de juiste plek	divers	variabel	variabel
Organisatie	Verlagen verzuim naar minimale waarde	5,5%	2.500	-18%
	Verhogen deeltijdfactor naar minimale waarde	0,65	1.900	-32%
	Verlagen administratieve lasten	-1,5 uur	2.000	-29%
	Stimuleren innovatie	+0,75%	2.100	-25%
Onderwijs	Verhogen instroom in opleiding	+3%	2.700	-4%
	Verhogen sectorrendement	+6%	2.600	-7%
	Verhogen opleidingsrendement	+3%	2.700	-4%
Mobiliteit	Verminderen uitstroom en/of verhogen instroom	-5%	1.900	-32%

# 1. ZORGVRAAGSCENARIO



## ACHTERGROND

De vraag naar arbeid wordt bepaald door de **zorgvraag** en de organisatieproductiviteit. De zorgvraag ontstaat uit de zorgbehoefte van de cliënt of vanuit zijn omgeving. Het uiteindelijke zorggebruik wordt bepaald aan de hand van verschillende indicatoren. Voor verpleeghuizen zijn dit zorgprofielen, voor ziekenhuizen zijn dit verpleegdagen, opnamen en polikliniekbezoeken. Met de toename van het aantal ouderen, stijgt de zorgvraag en wordt de zorgbehoefte complexer<sup>1</sup>. Daarmee verandert de zorgvraag richting 2030.

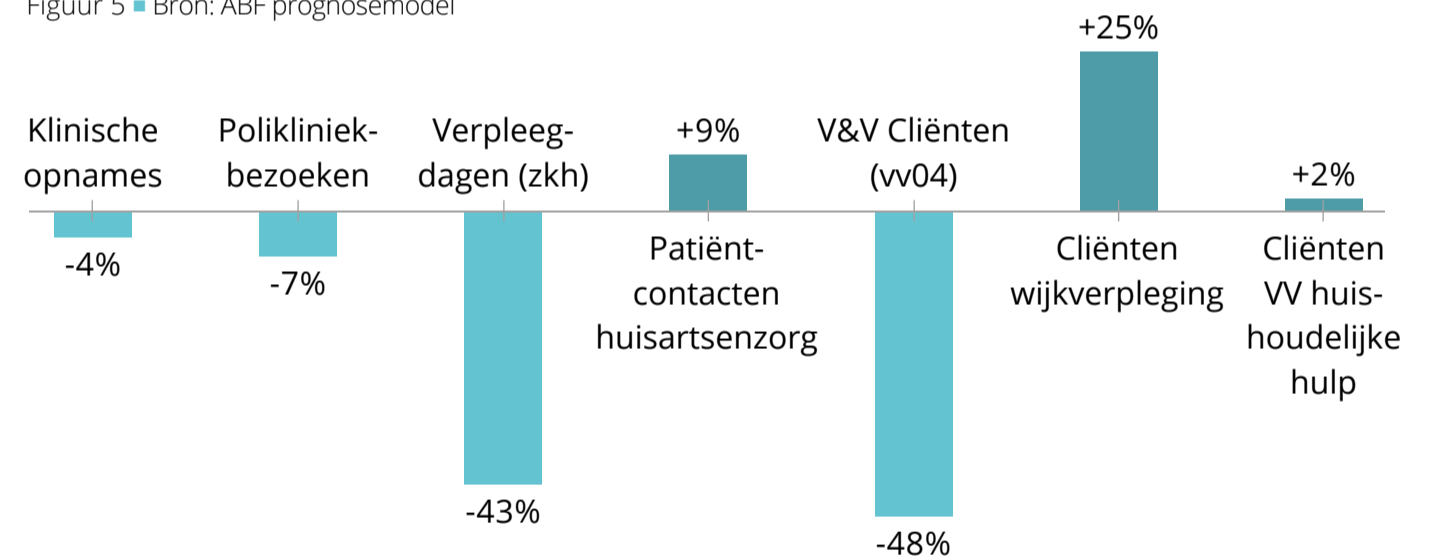
1. Hierbij wordt rekening gehouden met demografische ontwikkelingen van de bevolking (geboorte, sterfte, migratie en vergrijzing). Ook neemt de vraag toe naar een combinatie van lichamelijke zorg, psychische of sociale ondersteuning en op woongebied.



## CIJFERS

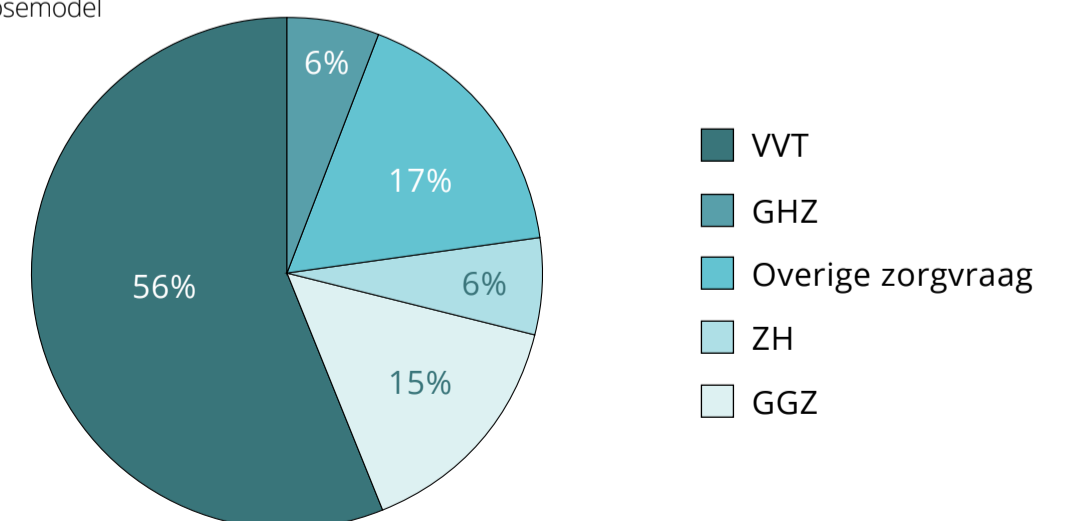
### % VERANDERING MET SUBSTITUTIE T.O.V. STARTSCENARIO

Figuur 5 ■ Bron: ABF prognosemodel



### % VERANDERING ZORGVRAAG 2030 (T.O.V. 2019)

Figuur 6 ■ Bron: ABF prognosemodel





## MAATREGEL

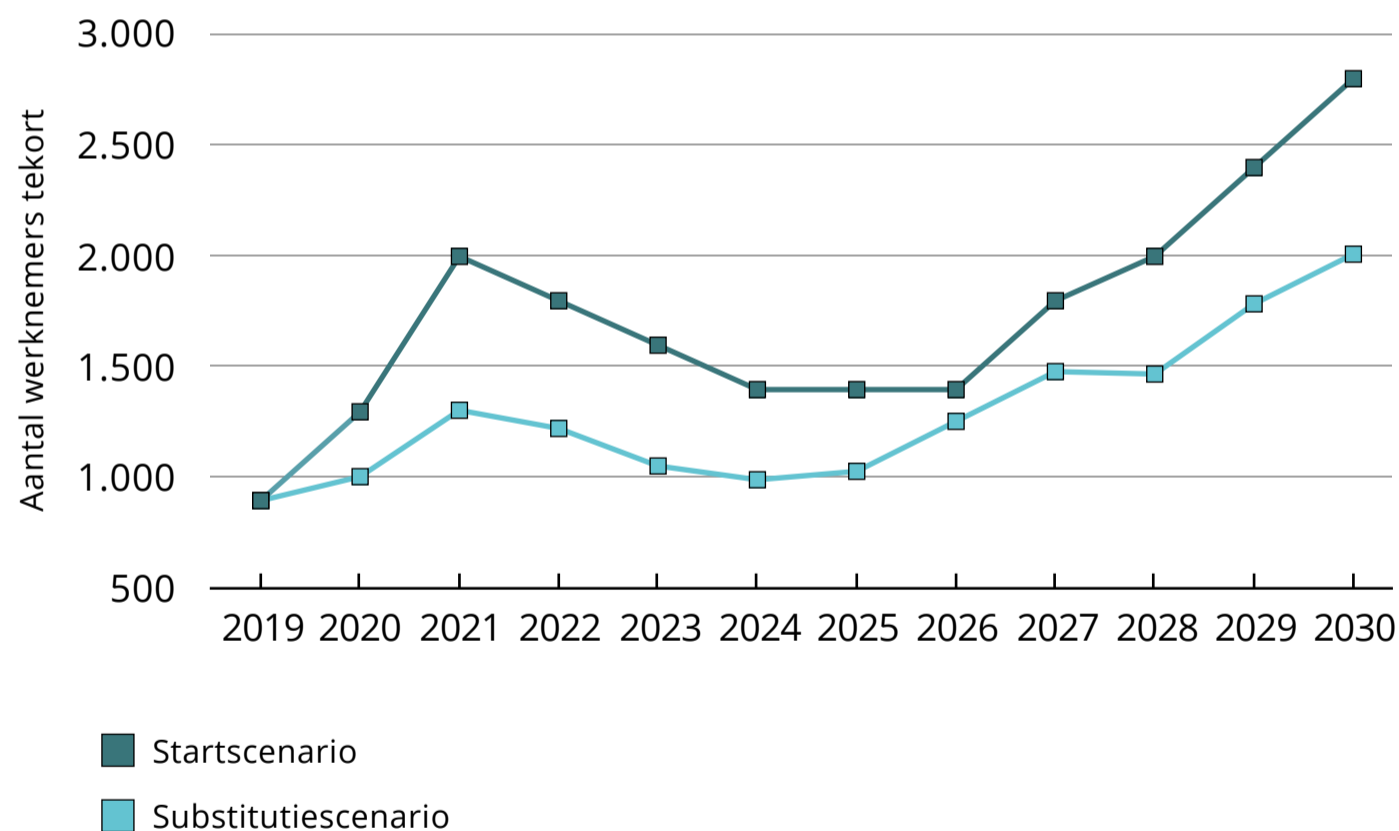
### EFFECT PER MAATREGEL OP HET PERSONEELSTEKORT

MAATREGEL	OMVANG	EFFECT
Stimuleren juiste zorg op juiste plek (substitutie)	divers*	-28%

\* substitutie naar 1ste lijn en extramuralisatie

### TRENDS PERSONEELSTEKORTEN VANUIT START- EN SUBSTITUTIESCENARIO

Figuur 7 ■ Bron: ABF-model<sup>2</sup>



2. Het startscenario bevat al substitutievormen. Het substitutiescenario is een 'what-if- scenario, om consequenties van aanvullende substitutie zichtbaar te maken (zoals verdere extramuralisering, ambulantisering en verschuiving van 2e naar 1e-lijnszorg).



## AAN DE SLAG

Om de zorg toekomstbestendig, kwalitatief, toegankelijk en betaalbaar te houden, is meer afstemming tussen alle betrokken partijen belangrijk om de zorg te (blijven) optimaliseren. Dit vraagt om denken en werken over de sectoren heen vanuit een integrale aanpak. Het gaat uiteindelijk om de juiste zorg op de juiste plek: substitutie.

Manieren naast substitutie om de zorgvraag te verminderen (tips uit de regio):

- Stimuleren langer thuis wonen door meer beroep te doen op mantelzorgers of vrijwilligers, ondersteund met e-learning
- Inzetten buddy-netwerk via buurt of kerk
- Laten 'inwonen' zorgstudent bij ouderen voor zorgondersteuning
- Meer ambulante begeleiding voor thuiswonende cliënten
- POH-inzet
- Aanbieden van domotica thuis
- Opzetten sociaal groepswonen
- Meer (gericht) sturen op vitaliteit

# DE JUISTE ZORG OP DE JUISTE PLEK



## 2. ORGANISATIESCENARIO



### ACHTERGROND

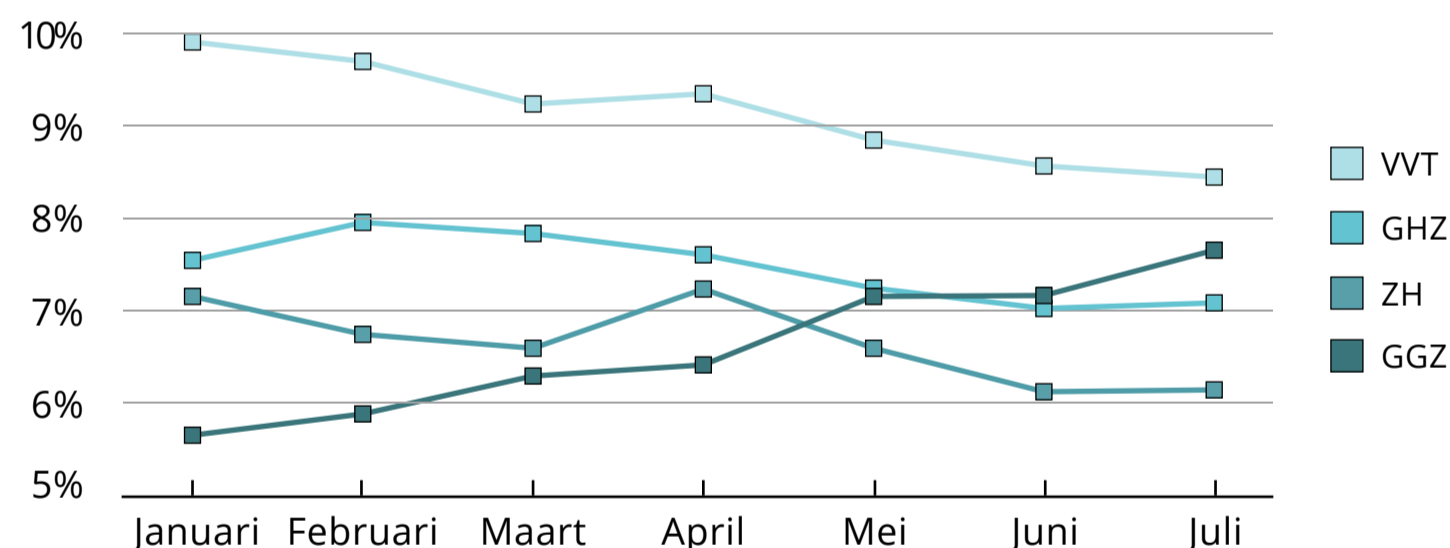
De vraag naar arbeid wordt bepaald door de **organisatieproductiviteit** en de zorgvraag. De productiviteit van een organisatie draait om de verhouding tussen de geleverde inspanning en het resultaat. Door hier kritisch naar te kijken, weet je als organisatie op welke gebieden je actie kunt ondernemen om processen zo slim, efficiënt en effectief mogelijk in te richten. Dit draagt eraan bij dat zoveel mogelijk medewerkers het merendeel van hun tijd besteden aan het verlenen van zorg.



### CIJFERS

#### VERZUIMPERCENTATAGE IN 2021 PER MAAND EN BRANCHE IN ZHZ

Figuur 8 ■ Bron: Vernet



#### ERVAREN ADMINISTRATIEVE LASTEN IN ZORG EN WELZIJN (NL, 2020)

Bron: KPMG, Eindrapport Merkbaarheidsscan [Ont]Regel de Zorg (2020).

Branche	% van werktijd
Medisch specialistische zorg	42%
Curatieve GGZ	37%
Huisartsenzorg	32%
Gehandicaptenzorg	30%
Wijkverpleging	25%
Verpleeghuizen	25%



## MAATREGEL

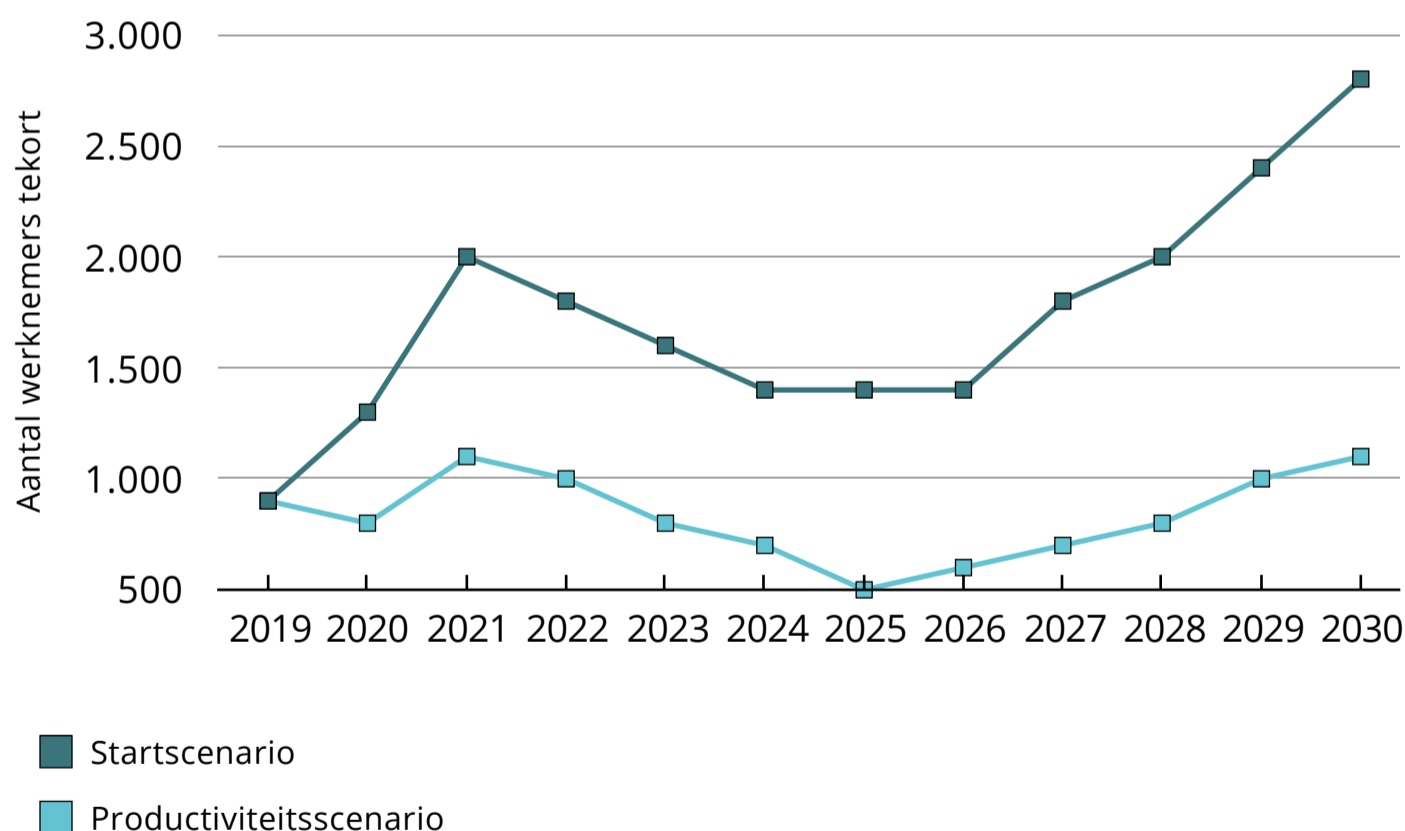
### EFFECT PER MAATREGEL OP HET PERSONEELSTEKORT

MAATREGEL	OMVANG	EFFECT
Verlagen verzuim	-5,5%	-18%
Verlagen administratieve lasten	-1,5 uur	-29%
Verhogen deeltijdfactor	0,65	-32%
Toepassen innovatie*	+0,75%	-25%

\* sociale en technische innovatie

### TRENDS PERSONEELSTEKORTEN VANUIT START- EN PRODUCTIVITEITSSCENARIO

Figuur 9 ■ Bron: ABF-model; productiviteitsscenario



## AAN DE SLAG

Inzet op onderstaande elementen kan de arbeidsproductiviteit verhogen en zo helpen om het personeelstekort verder terug te dringen:

### Verlagen van verzuim

[Vernet](#) helpt werkgevers binnen zorg en welzijn om grip te krijgen op verzuim en inzetbaarheid binnen hun organisatie. Zij bieden cijfers op organisatieniveau, om gericht(er) stappen te zetten.

### Verlagen van administratieve lasten

De overheid ondersteunt werkgevers om de regeldruk te verminderen met het programma [\[Ont\]Regel de Zorg](#). Per branche is inmiddels veel ervaring opgedaan om de administratieve druk te verminderen. Doe er je voordeel mee in jouw organisatie!

### Verhogen van de deeltijdfactor

Het [Potentieel Pakken](#) ondersteunt jouw organisatie bij het optimaal inzetten en benutten van potentieel.

### Gebruik maken van sociale/technische innovatie

- [Zorg voor Innoveren](#): aanspreekpunt vanuit de overheid met informatie, advies en subsidiemogelijkheden.
- [Anders werken in de zorg](#) bestaat uit innovatieve zorgorganisaties die slim gebruik maken van elkaars ervaringen bij de inzet van kansrijke nieuwe technologieën.

Schrijf je in voor de [Slimme Zorgestafette 2022](#) en leer meer over slimme zorg en innovatie.

### Vanuit WGV ZHZ

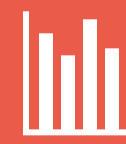
- [Programma innovatie](#) in samenwerking met Bureau Wisselstroom

# 3. ONDERWIJSSCENARIO



## ACHTERGROND

Het arbeidsaanbod bestaat uit **instroom** vanuit het onderwijs en mobiliteit die plaatsvindt als werknemers van baan wisselen. Dit scenario gaat over instroom vanuit het onderwijs in de sector. De instroom in de opleidingen van eerstejaarsstudenten hangt samen met demografische ontwikkelingen. Daarnaast spelen het opleidingsrendement (hoeveel studenten halen een diploma) en het sectorrendement (hoeveel studenten gaan in de sector werken) een rol. Knelpunten rondom de instroom in de sector vanuit onderwijs kunnen liggen in de begeleidingscapaciteit van organisaties en de moeite om een stageplek te vinden.

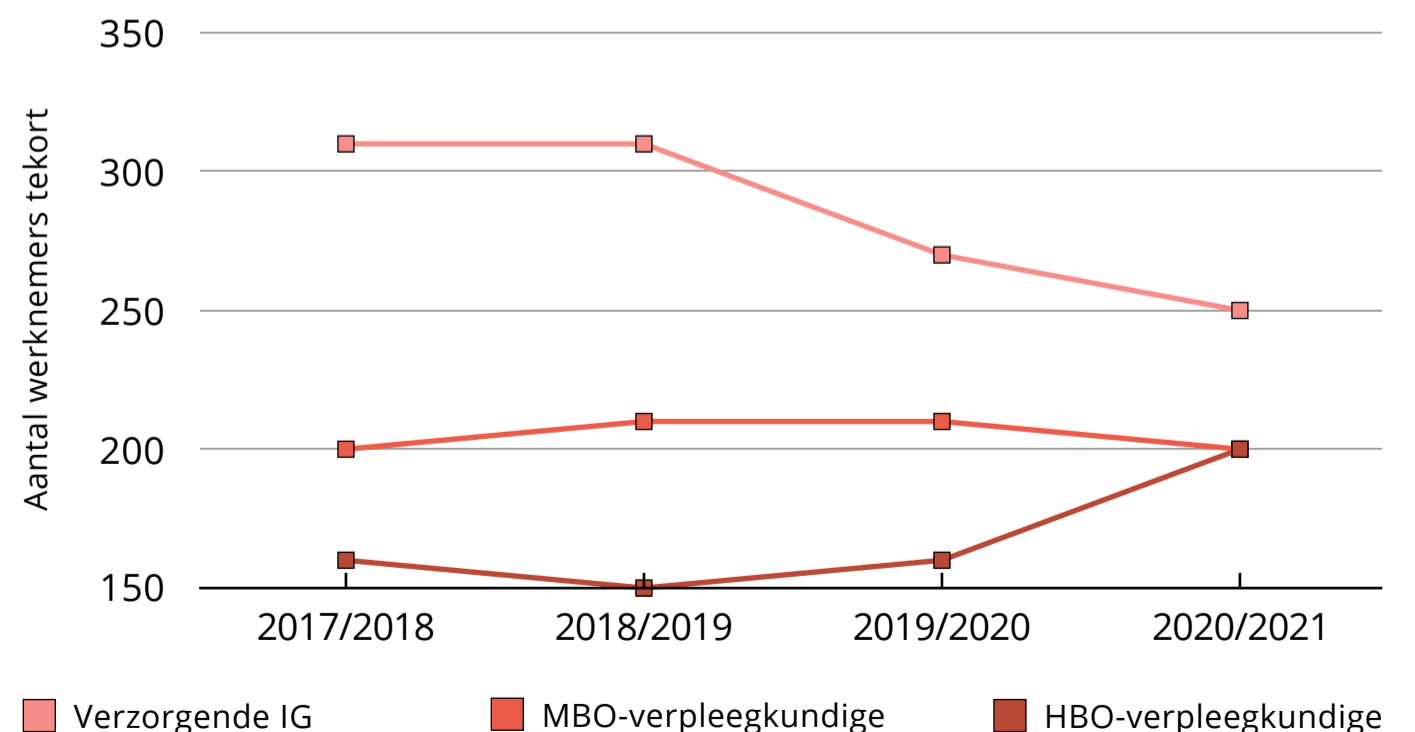


## CIJFERS

- In Zuid-Holland Zuid daalt het aantal 10-19 jarigen met 6% tussen 2020-2030. De potentiële studentengroep wordt kleiner.
- Alle opleidingsrichtingen gaan mogelijk hard(er) trekken aan potentiële studenten.
- De verwachting is dat het aantal mbo- en hbo-studenten bij alle zorg- en welzijnsopleidingen de komende jaren daalt.

### INSTROOM IN OPLEIDINGEN, STUDENTEN WOONACHTIG IN ZHZ

Figuur 10 ■ Bron: ABF-model





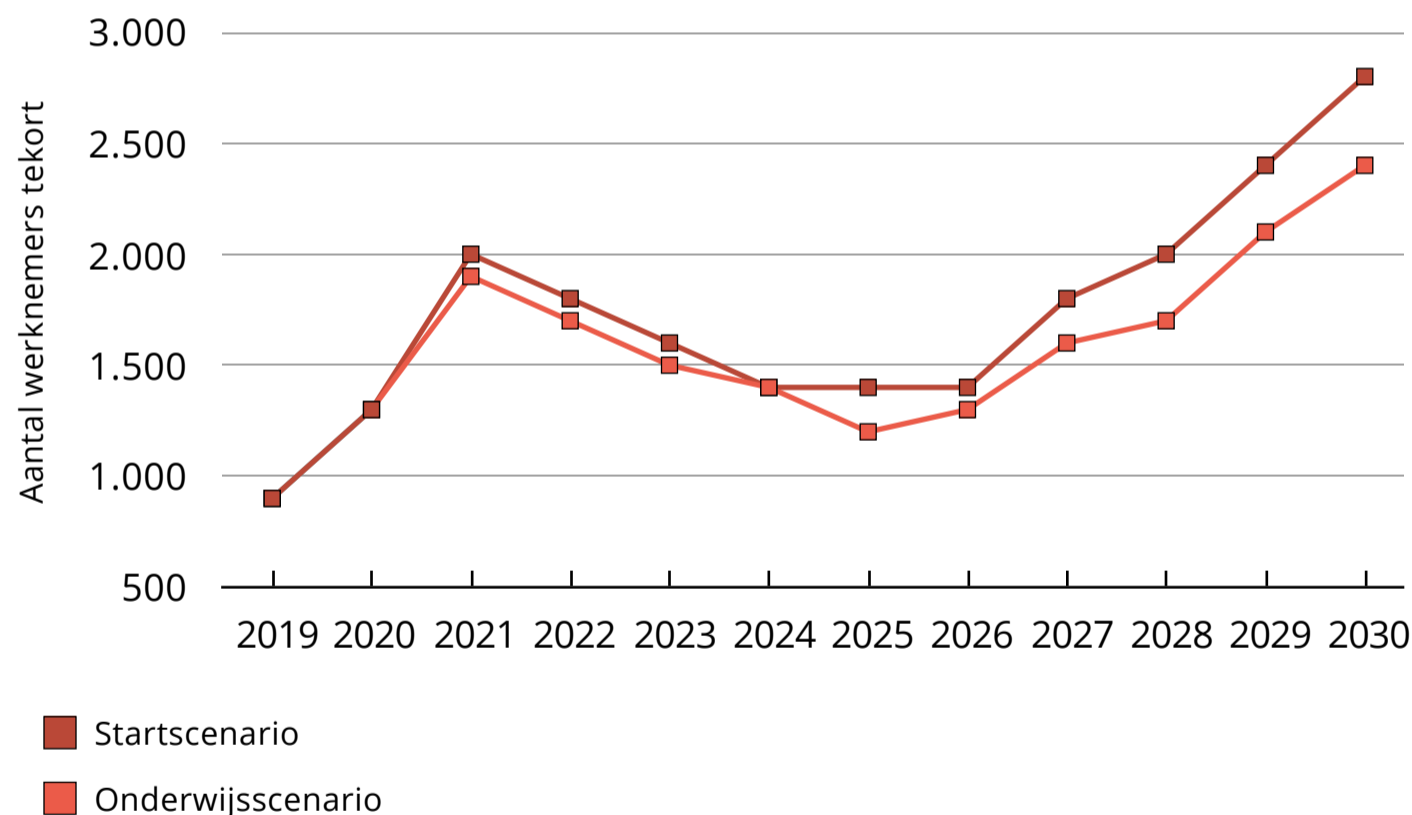
## MAATREGEL

### EFFECT PER MAATREGEL OP HET PERSONEELSTEKORT

MAATREGEL	OMVANG	EFFECT
Verhogen instroom in opleiding	+3%	-4%
Verhogen opleidingsrendement	+3%	-4%
Verhogen sectorrendement	+6%	-4%

### TRENDS PERSONEELSTEKORTEN VANUIT START- EN ONDERWIJSSCENARIO

Figuur 11 ■ Bron: ABF-model



## AAN DE SLAG

Maak gebruik van de [STAP-regeling](#) om te investeren in de ontwikkeling van medewerkers.

### Vanuit WGV ZHZ

- [Sterk in je werk](#) loopbaancoaching als (verdere) ondersteuning.
- Het [themanummer "Instroom en Opleiden"](#) gaat over anders opleiden, met het oog op een skills gerichte arbeidsmarkt en aandacht voor competenties en ervaring.
- Recent is een project gestart rondom modulair opleiden binnen ZHZ. Extern projectleider [Carla Stam](#) vertelt graag meer.
- Via het programma Strategisch Sterk biedt de WGV ondersteuning om organisaties toekomstbestendig te maken. Lees meer hierover en check de agenda in de [Toolkit](#).
- Zet de subsidies vanuit SectorplanPlus voor opleidingsprojecten in binnen jouw organisatie en richt je daarmee op instroom, scholing en ontwikkeling. Zie ook de [huidige resultaten, ondersteuning vanuit WGV ZHZ](#) en algemene informatie over [SectorplanPlus](#).

---

EFFECTIEVE AANSLUITING  
VAN ONDERWIJS  
OP DE ARBEIDSMARKT

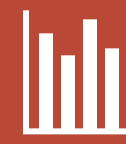
---

# 4. MOBILITEITSSCENARIO



## ACHTERGROND

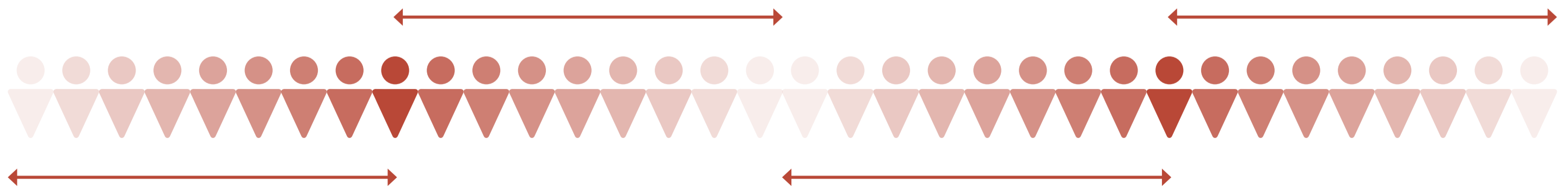
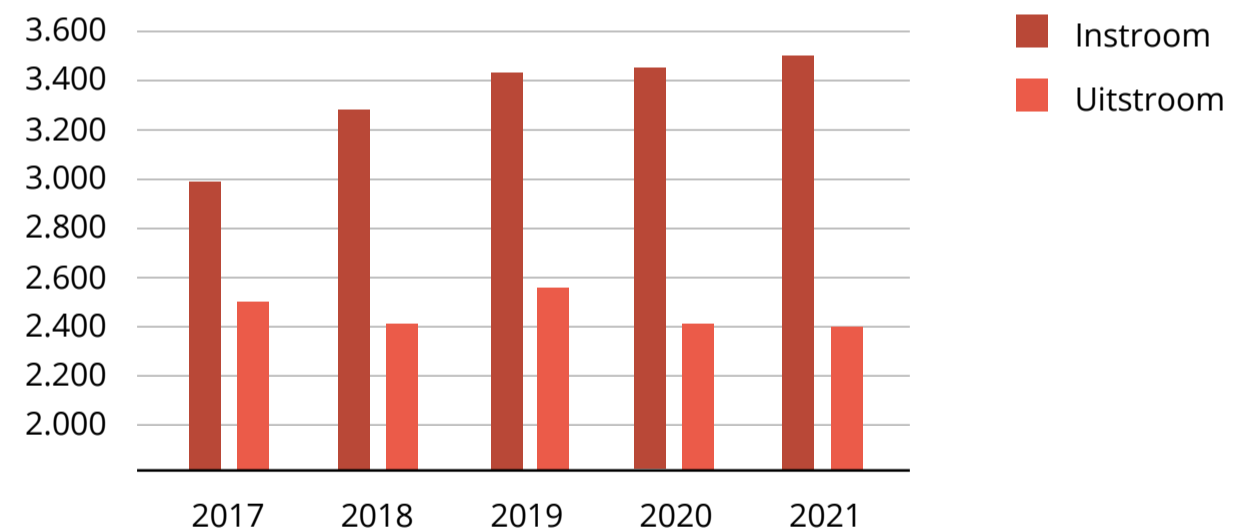
Het arbeidsaanbod bestaat uit **mobiliteit** die plaatsvindt als werknemers van baan wisselen en uit instroom vanuit het onderwijs. Mobiliteit bestaat uit in- en uitstroom van medewerkers en kan zowel binnen als buiten de sector plaatsvinden. Ook demografische ontwikkelingen beïnvloeden het personeelsaanbod. Denk aan de invloed van vergrijzing op de uitstroom (pensioen), wat zorgt voor een afname van de beroepsbevolking.



## CIJFERS

### INSTROOM & UITSTROOM SECTOR ZORG & WELZIJN ZHZ

Figuur 12 ■ Bron: CBS





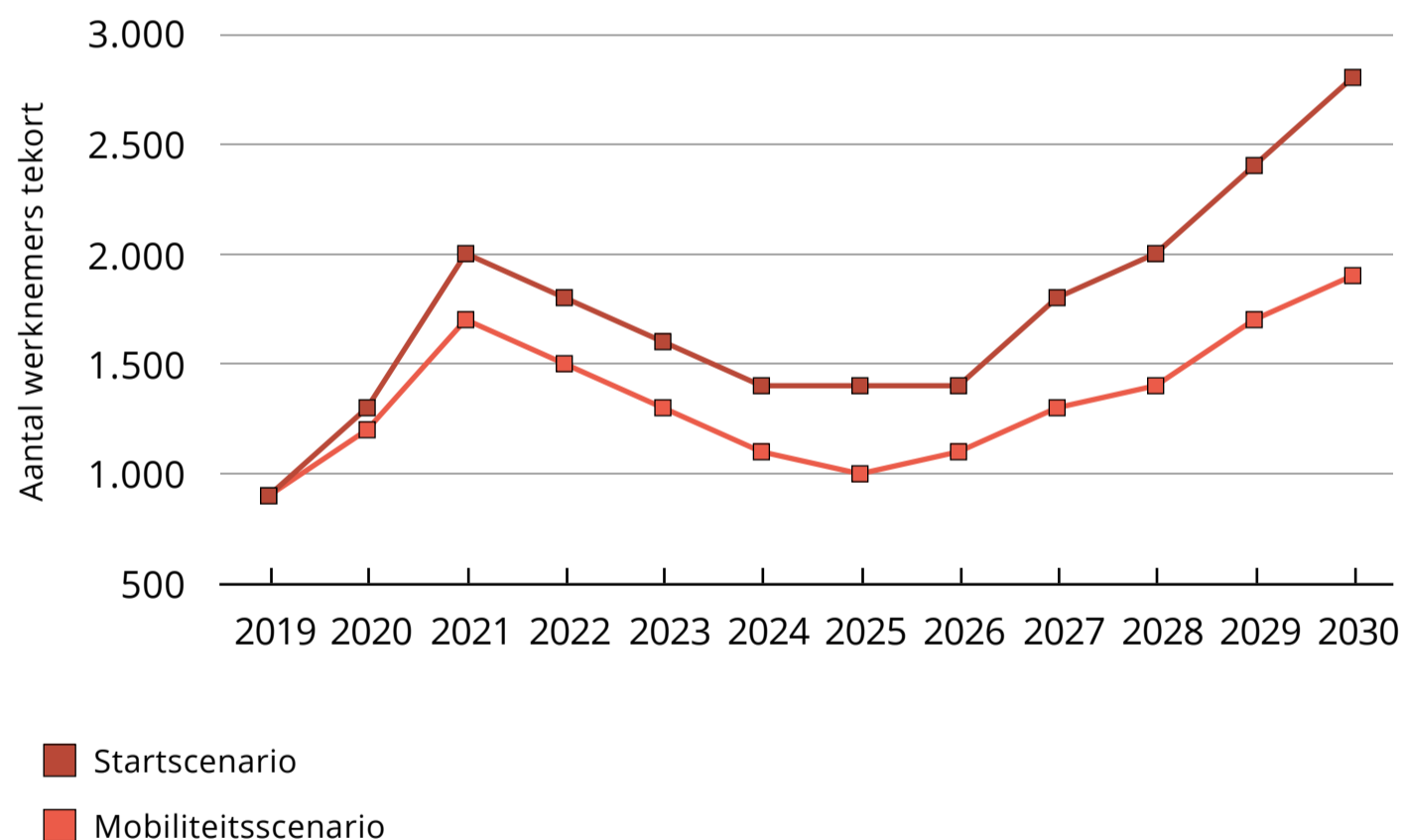
## MAATREGEL

### EFFECT PER MAATREGEL OP HET PERSONEELSTEKORT

MAATREGEL	OMVANG	EFFECT
Verlagen uitstroom en/of verhogen instroom	-5%	-32%

### TRENDS PERSONEELSTEKORTEN VANUIT START- EN MOBILITEITSSCENARIO

Figuur 13 ■ Bron: ABF-model



## AAN DE SLAG

Maatregelen op uitstroom hebben direct effect. Om uitstroom tegen te gaan, is het van belang om te investeren in behoud van medewerkers. Denk aan inzet op onboarding, modern werkgeverschap, meer zeggenschap voor zorgprofessionals en het bieden van ontwikkelmogelijkheden en loopbaanperspectief.

### Vanuit WGV ZHZ

- Serie workshops rondom behoud. Lees hier de terugblik op de eerste workshop in november 2021 [Werken aan Behoud](#).
- Doe mee aan het [uitstroomonderzoek](#), opgezet vanuit de werkgeversorganisaties en uitgevoerd door Presearch. Dit onderzoek biedt zowel op organisatie- als landelijk niveau inzicht in de vertrekredenen en achterliggende motivaties van ex-medewerkers. Meer inzicht kan helpen om de uitstroom te beperken.

INVESTEREN IN MEDEWERKERS  
VOOR BEHOUD

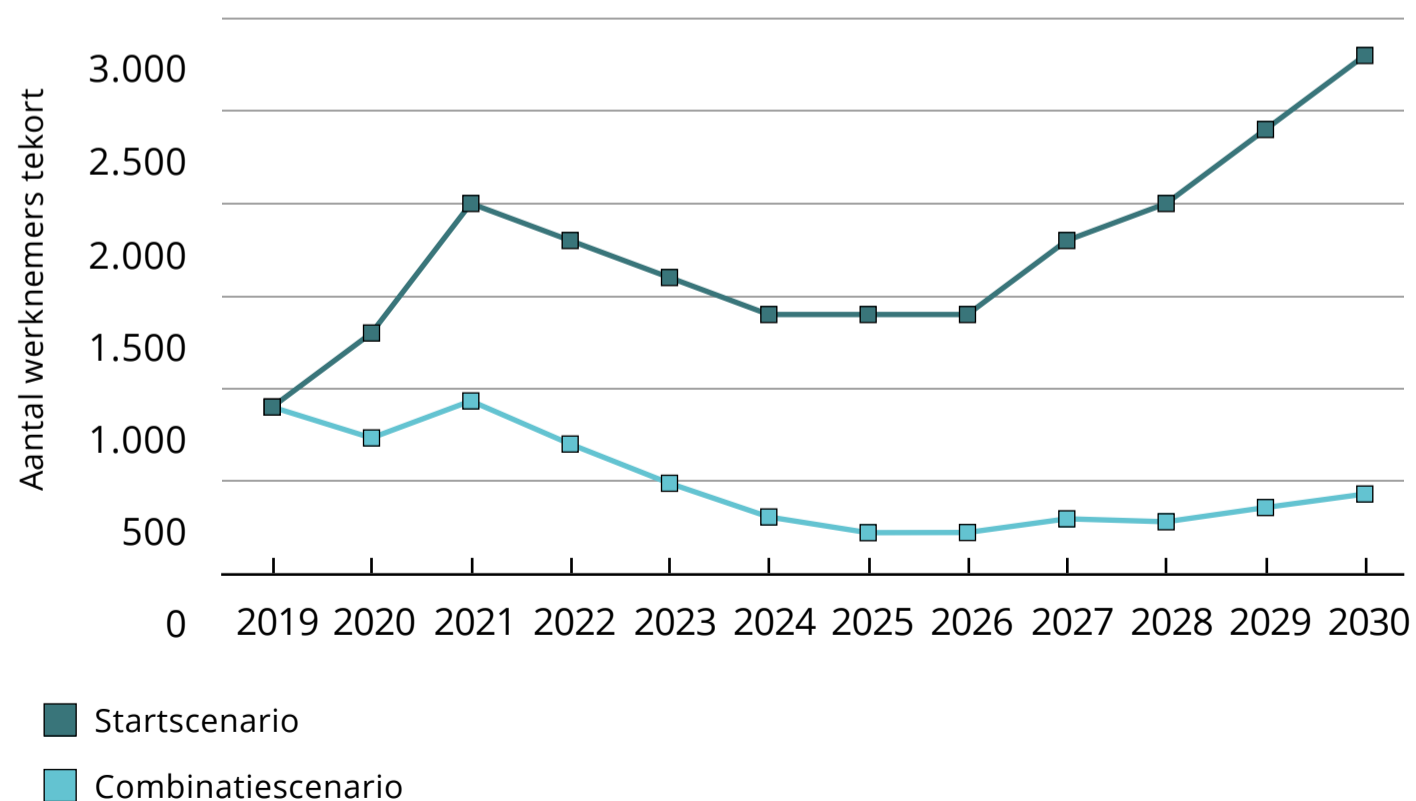
# COMBINATIE SCENARIO EN KANSEN

## DE PERFECTE MIX

Tot slot combineren we de maatregelen van alle scenario's. Door het uitvoeren van de maatregelen uit dit totaalpakket kan het tekort teruggebracht worden van 2.800 naar bijna 400 werknemers.

### TRENDS PERSONEELSTEKORTEN VANUIT START- EN COMBINATIESCENARIO

Figuur 14 ■ Bron: ABF-prognosemodel. Startscenario: prognoses voor 2030 zonder gewijzigd beleid. Combinatiescenario is een combinatie van het onderwijsscenario, mobiliteitsscenario, organisatiescenario en het zorgvraagscenario.



### Klaar voor de toekomst?

Als zorg- en welzijnsinstelling kun je zelf invloed uitoefenen op het voorspelde personeelstekort door maatregelen uit te voeren op bepaalde aspecten. Inzet op behoud, gebruik van innovatie en het verminderen van administratieve lasten leveren de meeste winst op. Dat betekent niet dat de aandacht op andere aspecten moet verslappen: dit moet op niveau blijven.

RESULTAAT ONTSTAAT  
DOOR ACTIE



# ACHTERGROND INFORMATIE

## Zorgvraagscenario

- [Langer thuis wonen](#) (Vilans 2021)
- [Trends in nieuwe woonvormen](#) voor ouderen (Vilans 2021)
- Arbeids- en organisatievraagstukken over de gezondheidszorg (Nivel)

## Organisatiescenario

- Conny Helder over personeelscrisis ouderenzorg: 'Zonder innovatie is verschraving onvermijdelijk' ([Skipr, 9 november 2021](#)).
- [Tante Louise](#), inzet Wolk heup-airbag: 80% daling van heup- en bekkenfractuur, tijdsparing medewerkers en lagere zorgkosten.
- [Plafondtilsystemen](#): gunstig voor zorgverlener en cliënt.
- Onderzoek naar [Slim Incontinentiemateriaal](#): levert 1.900FTE op aan [werkdrukverlichting](#).
- Het [Actie Leer Netwerk](#) is ook actief op de thema's: meer uren werken en arbeidsinnovatie.
- [Waardigheid en Trots](#) ondersteunt verpleeghuizen en richt zich op hogere kwaliteit, meer motivatie en innovatie.

Bekijk ook [deze Q&A-video](#) van innovatiespecialisten over tijdsbesparing in de ouderenzorg: waar liggen uitdagingen en kansen?

## Onderwijsscenario

- Artikel [Wendbaar opleiden voor de toekomst](#) – AZW gaat in op beroepsontwikkeling met concrete voorbeelden op landelijk en lokaal niveau.
- Andere regio's delen [voorbeelden van toekomstgericht opleiden](#).
- RegioPlus deelt informatie over [flexibilisering van beroepsonderwijs](#), inclusief een lijst met leereenheden voor mbo opleidingen.
- Het [Actie Leer Netwerk](#) voor o.a. werken naar talent en leven lang ontwikkelen.

### *Praktijkvoorbeelden*

- [Zij-instroomtraject in ouderenzorg](#) Waardenland: met succes weer twee klassen gevuld!
- [Succesfactoren stageaanpak](#): good practices en praktische cases

## Mobiliteitsscenario

- [Subsidieregeling praktijkleren](#) 3e leerweg voor verbeteren inzetbaarheid medewerkers.
- Het [Actie Leer Netwerk](#) is ook actief op het thema beperken uitstroom.
- [Generatiemanagement](#): hoe motiveer je oudere werknemers?

### *Praktijkvoorbeelden*

- [Project Merkbaar beter](#) (vanuit CNV en V&VN) – inzet op zeggenschap, werkdruk en werkplezier.
- [Interventies 2021](#) en [Interventies 2022](#) om medewerkers in zorg en welzijn te behouden.



# VRAGEN OF SUGGESTIES?

Neem contact op

Bezoek onze website



WGV

**ZORG+**  
**WELZIJN**

ZUID-HOLLAND ZUID