



PROGNOSES ARBEIDSMARKT ZORG EN WELZIJN, ZUID-HOLLAND ZUID

Augustus 2021

WGV

ZORG+
WELZIJN

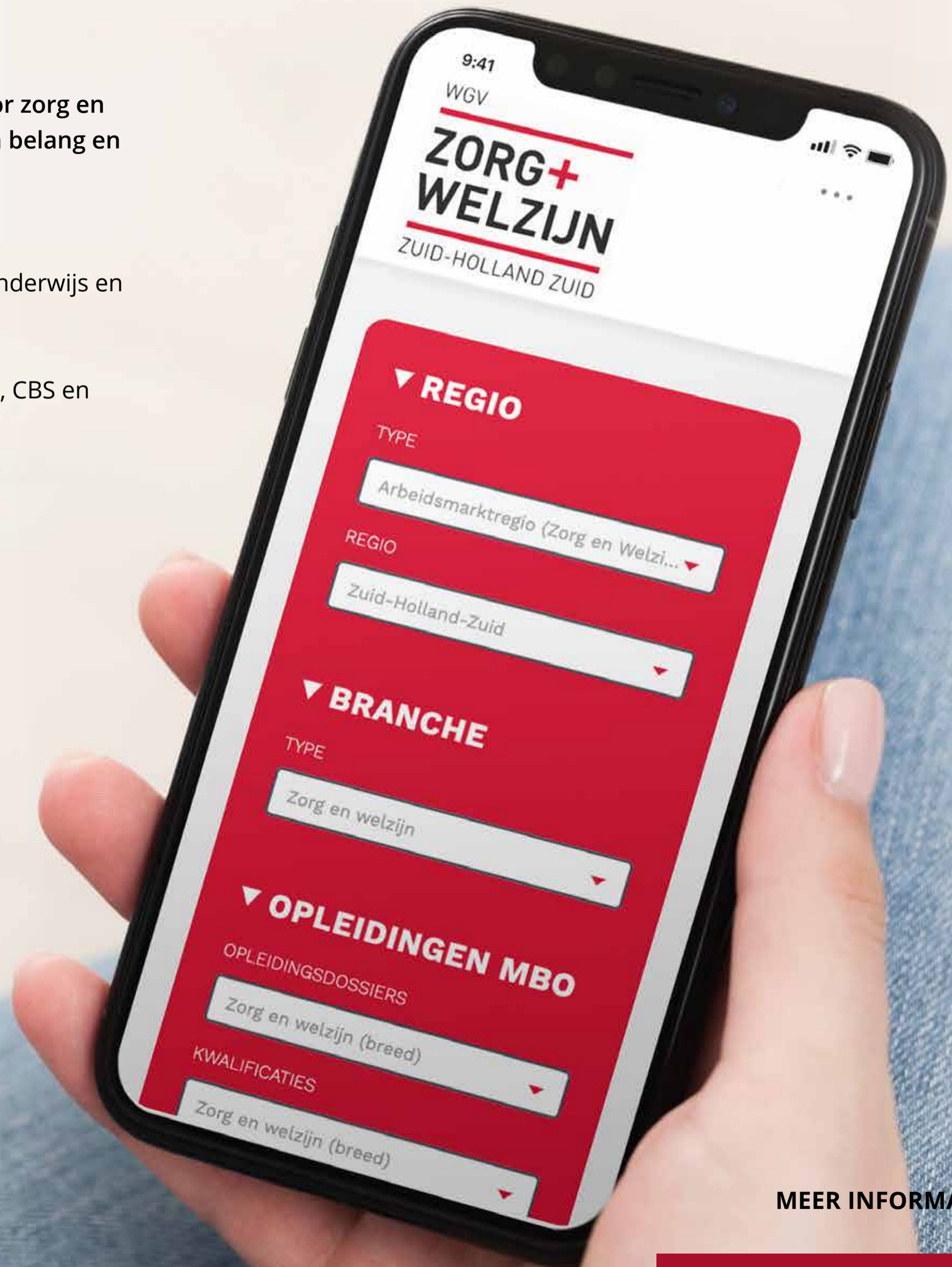
ZUID-HOLLAND ZUID

INLEIDING

Hoe ziet de arbeidsmarkt van de toekomst eruit voor zorg en welzijn in Zuid-Holland Zuid? Welke thema's zijn van belang en waarop kunnen we anticiperen?

Deze factsheet gaat in op de vergrijzing, zorgvraag, werkgelegenheid, in- en uitstroom, instroom vanuit onderwijs en prognoses voor de arbeidsmarkt.

Cijfers zijn afkomstig uit o.a. het ABF-prognosemodel¹, CBS en arbeidsmarkt in beeld.



MEER INFORMATIE

www.zorgenwelzijnzhz.nl

¹ Prognosecijfers worden periodiek bijgesteld. Grote veranderingen worden gecommuniceerd.

INHOUDSOPGAVE

- 4 Zorgvraag en ontwikkelingen
- 6 Stand van zaken 2020
- 7 Werkgelegenheid en ontwikkelingen
- 9 Instroom vanuit opleidingen
- 11 Mobiliteit in de sector
- 12 Balans op de arbeidsmarkt
- 15 Op naar toekomstbestendige zorg

ZORGVRAAG EN ONTWIKKELINGEN

VERGRIJZING ZORGT VOOR TOENAME ZORGVRAAG

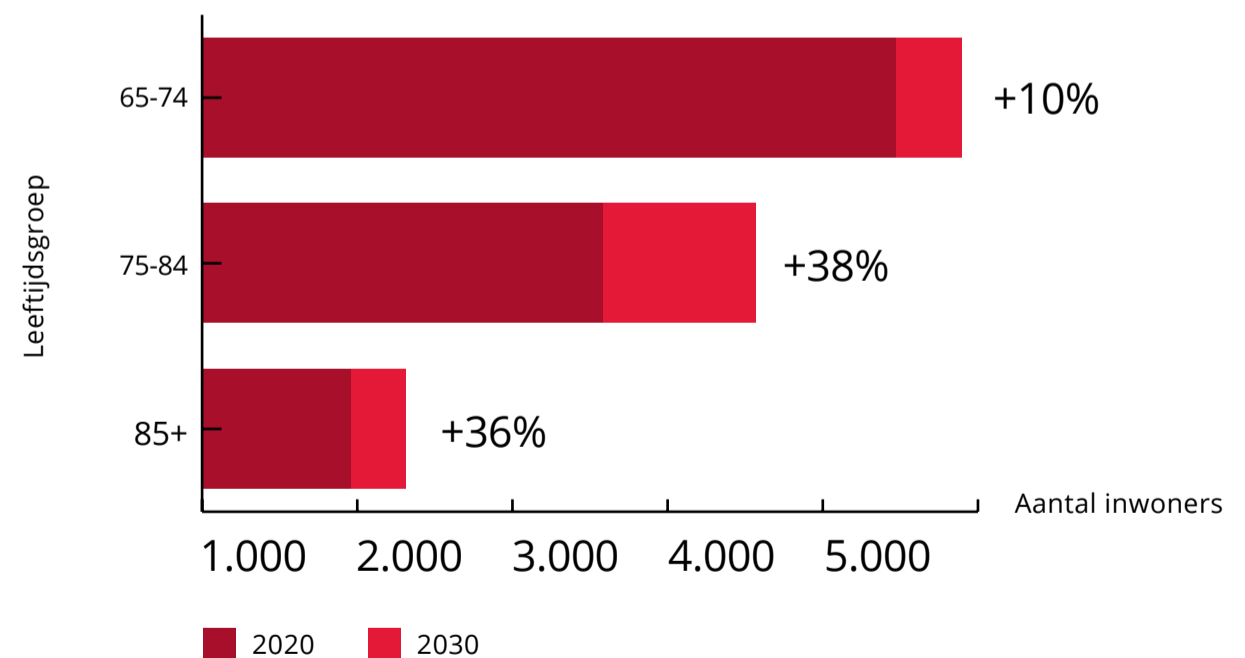
De bevolking in Zuid-Holland Zuid (ZHZ) vergrijsst (zie figuur 1). Vooral het aantal inwoners van 75 jaar en ouder zal fors toenemen in de komende 10 jaar. Met de vergrijzing neemt de zorgbehoefte toe én wordt de zorgvraag complexer. Er komen meer cliënten en patiënten die op verschillende gebieden zorg of ondersteuning nodig hebben. Dit betekent meer vraag naar een combinatie van lichamelijke zorg, psychische of sociale ondersteuning en ondersteuning op het gebied van wonen. Dat maakt de zorgvraag ingewikkelder, wat invloed zal hebben op het invullen en organiseren van het zorgaanbod.

Voor de ontwikkeling van de zorgbehoefte kijken we naar de trend van zorgprestaties. Vergeleken met 2019 stijgt de zorgvraag in 2030 in alle branches (figuur 2b). De gehele zorg- en welzijnssector krijgt te maken met een toenemende vraag naar arbeid. Figuur 2a laat zien wat dit per branche betekent.

Figuur 1

VERGRIJZING BEVOLKING IN ZUID-HOLLAND ZUID

Bron: PBL/CBS regionale bevolkings- en huishoudensprognose 2019 over totale bevolking; bewerkt.

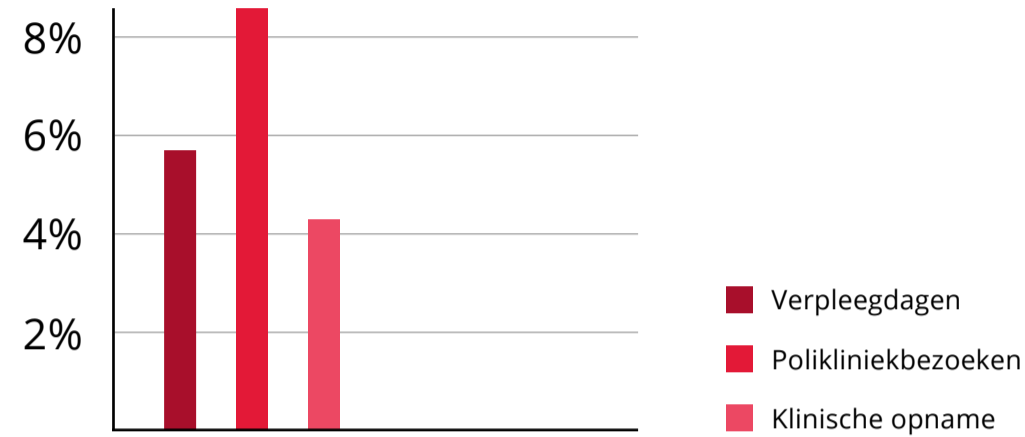


Figuur 2a

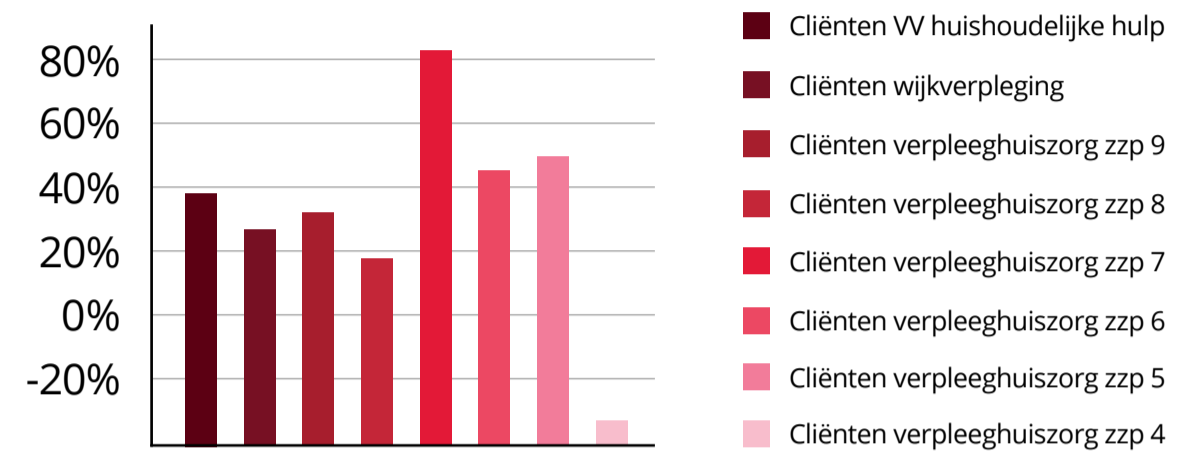
PROCENTUELE VERANDERING ZORGVRAAG 2030 T.O.V. 2019 PER BRANCHE

Bron: ABF prognosemodel, bewerkt door WGV ZHZ.

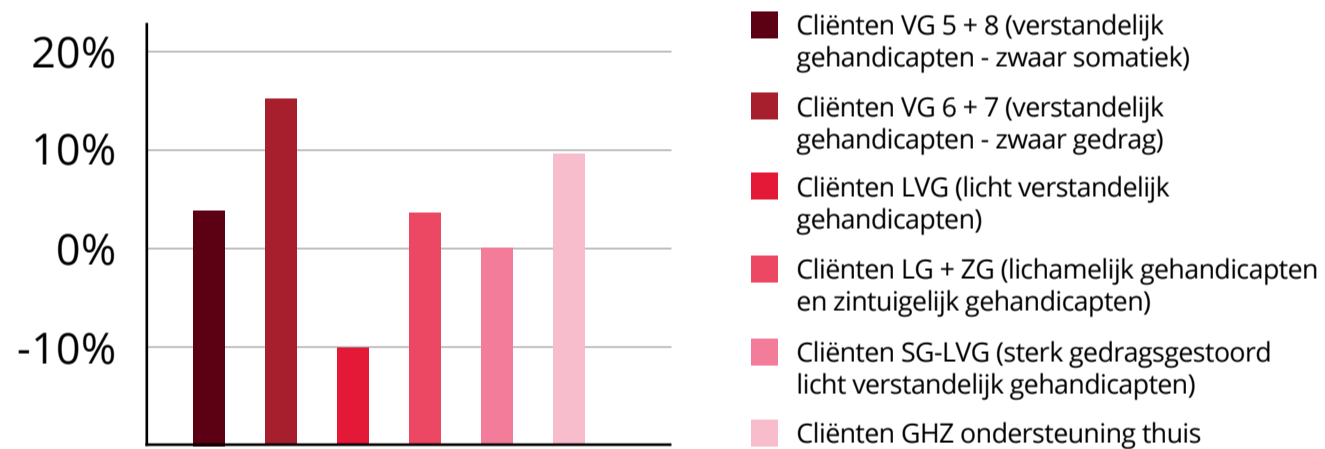
% verandering zorgvraag Ziekenhuizen



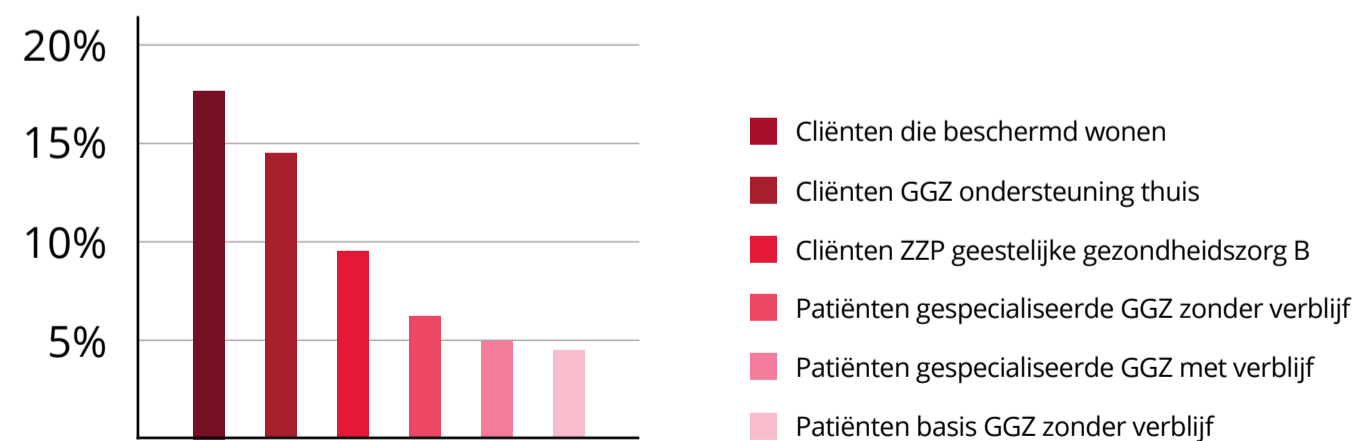
% verandering zorgvraag VVT



% verandering zorgvraag GHZ



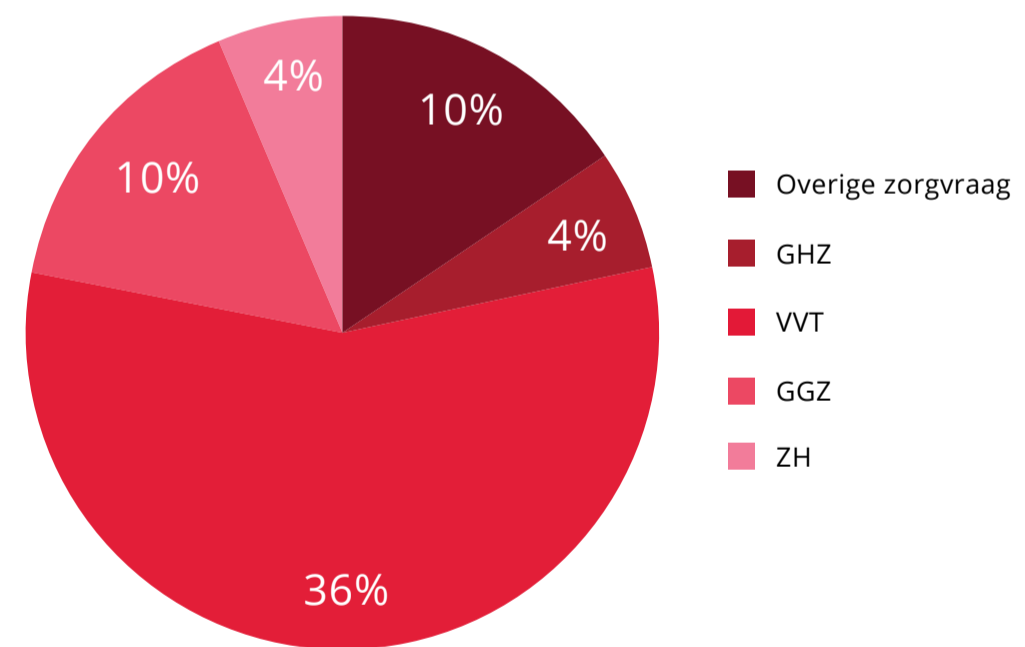
% verandering zorgvraag GGZ



Figuur 2b

PROCENTUELE VERANDERING ZORGVRAAG 2030 T.O.V. 2019

Bron: ABF prognosemodel, bewerkt door WGV ZHZ.



STAND VAN ZAKEN 2020

KENMERKEN ZUID-HOLLAND ZUID, SECTOR ZORG EN WELZIJN



19%

aandeel werkgelegenheid
sector zorg en welzijn



32.900

werknemers binnen
zorg en welzijn



20%

van de werknemers
is 55 jaar of ouder



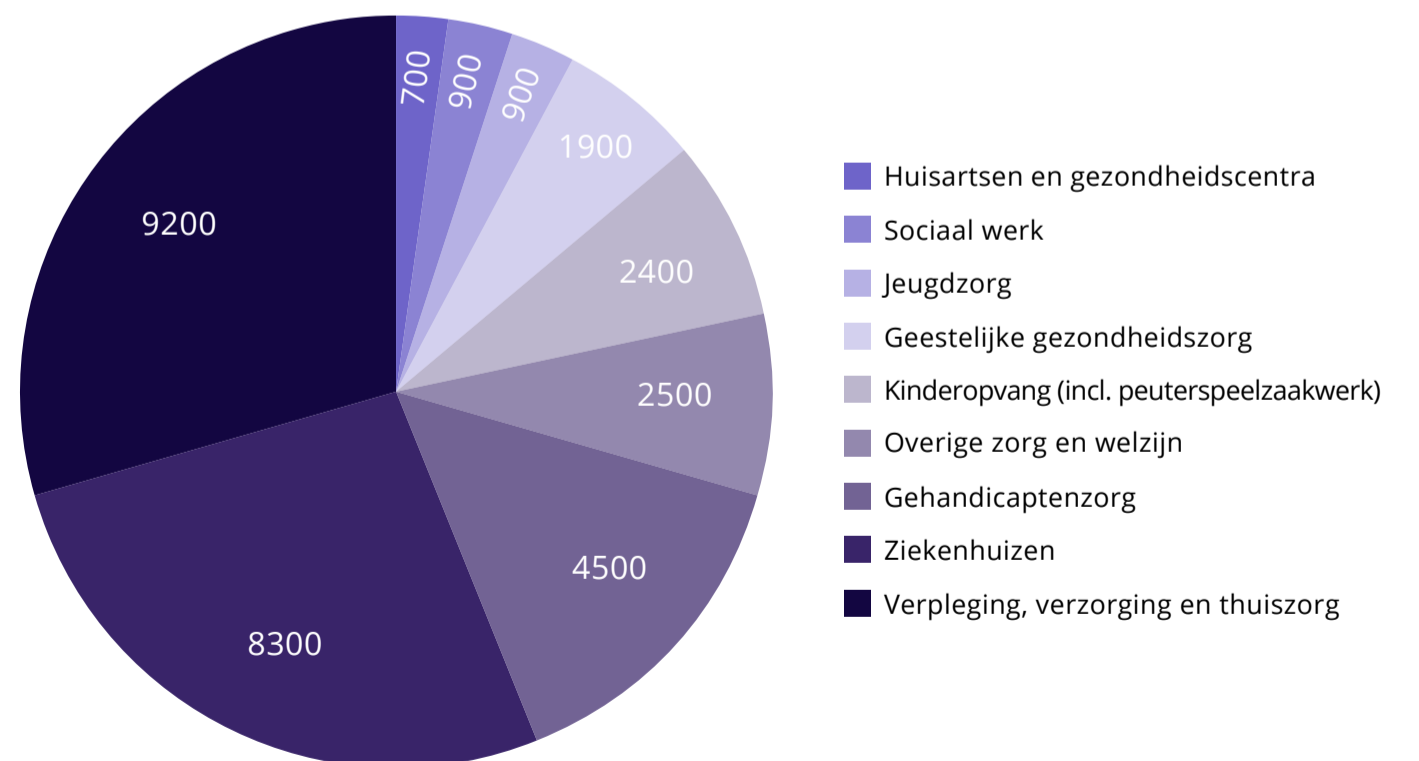
1:7

verhouding man / vrouw

Figuur 3

WERKGELEGENHEID 2020: AANTAL WERKNEMERS PER BRANCHE IN ZHZ²

Bron: CBS-AZW Statline; betreft werknemers in loondienst (geen zzp) met baan in zorg en welzijn.



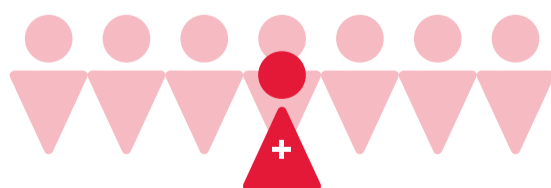
² Waar geen uitsplitsing wordt gemaakt naar functie, gaat het om de totale werkgelegenheid van alle functies (cliënt/niet cliëntgebonden).

WERKGELEGENHEID EN ONTWIKKELINGEN

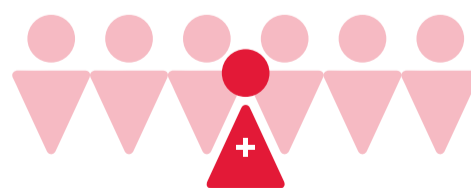
BENODIGD ZORGPERSONEEL

In 2015 werkte 1 op 7 van de werkzame bevolking in de zorg. Richting 2030 gaat de beroepsbevolking dalen, terwijl de zorgvraag toeneemt. Als de voorspelde uitgangspositie niet verandert, moeten van alle werkenden in 2030 bijna 1 op de 6 actief zijn in de zorg om aan de zorgvraag te voldoen. In 2040 zal dat zelfs 1 op de 4 worden (figuur 5).

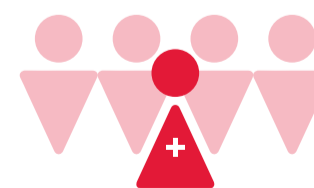
Figuur 5
GEVRAAGDE WERKNEMERS IN DE ZORG T.O.V. TOTALE WERKZAME BEVOLKING (LANDELIJK)
Bron: SER 2020, zorg voor de toekomst.



2015: 1 op 7



2030: 1 op 6



2040: 1 op 4



VERGRIJZING ZORGT VOOR AFNAME BEROEPSBEVOLKING

Ook in Zuid-Holland Zuid is er steeds minder capaciteit beschikbaar om aan de zorgvraag te voldoen: de 'visvijver aan arbeidskrachten' wordt kleiner. De lichte stijging in aantal werknemers binnen zorg en welzijn is niet voldoende om de arbeidsvraag te vullen. Door de vergrijzing stijgt het percentage werknemers van 60+. Dit leidt tot een groeiende uitstroom vanwege pensioen (figuur 6).

In 2020 is in onze regio 10% van de werknemers binnen zorg en welzijn 60+. In 2030 wordt dat 14% (bron ABF). Hoeveel mensen gaan de komende jaren binnen jouw organisatie met pensioen en hoe bereiden jullie je daarop voor?

De leeftijdsopbouw verschilt per branche (figuur 7). Vooral in de VVT-branche zal uitstroom door pensionering veel impact hebben op de personeelssamenstelling.

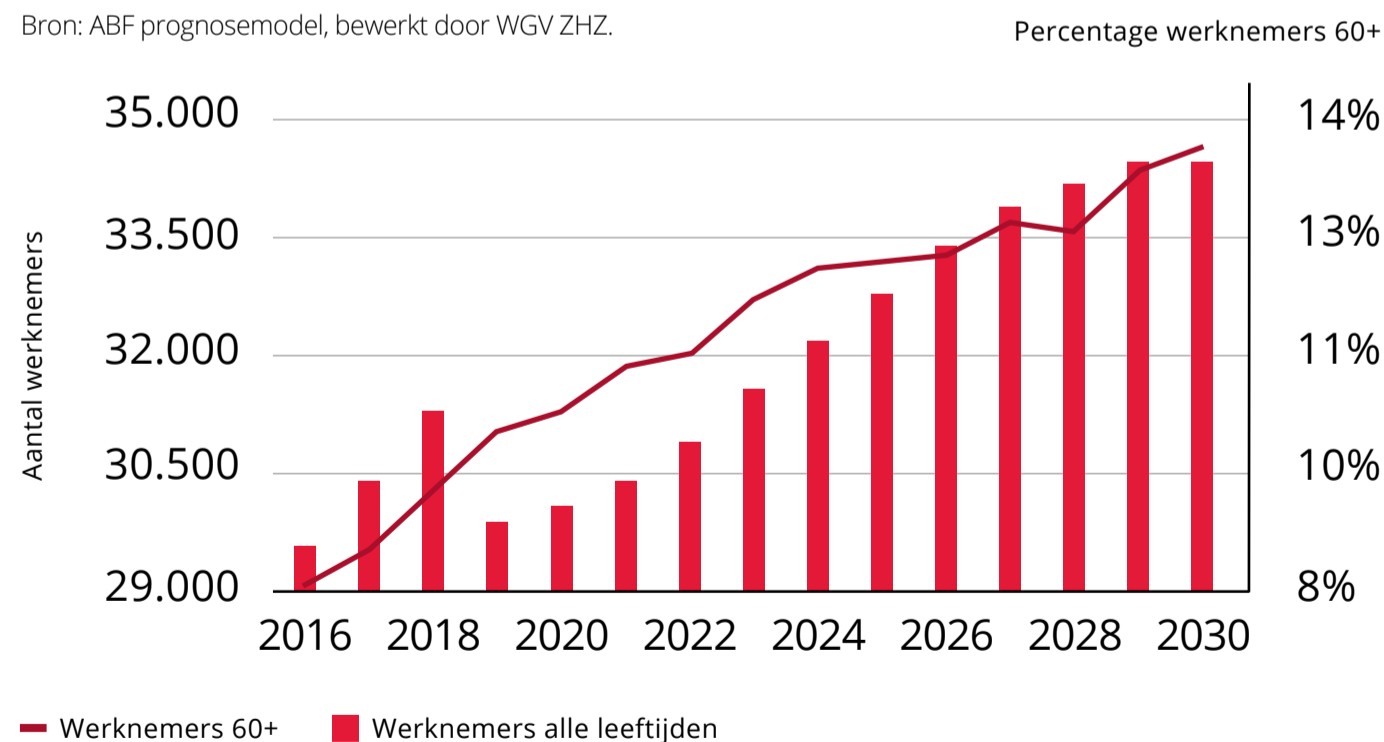
VERWACHTING 2030:
CIRCA 10% VAN DE
WERKNEMERS IS 60+



Strategische personeelsplanning is een hulpmiddel om gericht te sturen op de optimale personele bezetting binnen de organisatie nu en en in de toekomst

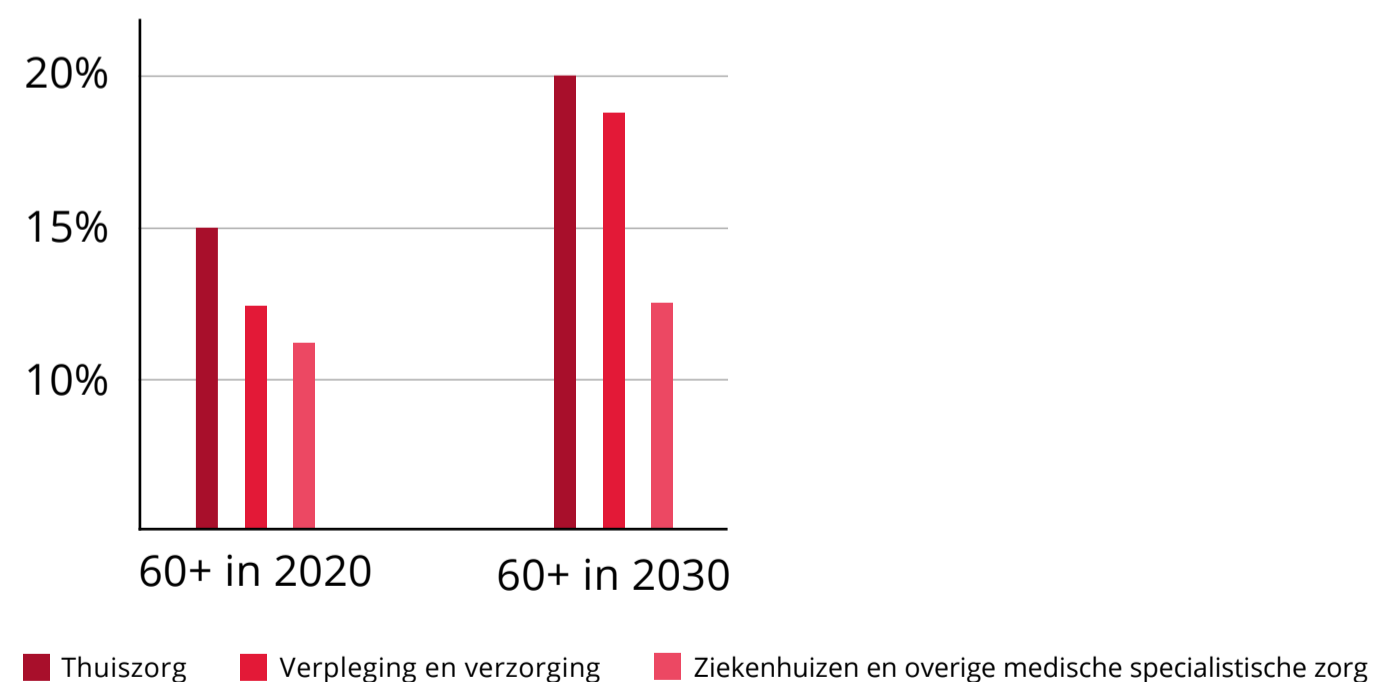
Figuur 6
ONTWIKKELING AANTAL WERKNEMERS EN WERKNEMERS 60+ IN ZORG EN WELZIJN (ZHZ)

Bron: ABF prognosemodel, bewerkt door WGV ZHZ.



Figuur 7
TOP-3 BRANCHES MET MEESTE WERKNEMERS 60+ IN 2020 EN 2030 (ZHZ)

Bron: ABF prognosemodel, bewerkt door WGV ZHZ.



INSTROOM VANUIT OPLEIDINGEN

POTENTIËLE STUDENTENGROEP KRIMPT AANZIENLIJK

Volgens de prognosecijfers zal het aantal mbo- en hbo-studenten in de komende jaren bij alle zorg- en welzijnsopleidingen dalen (figuur 8 en 9). Deze prognose geldt niet alleen voor zorg- en welzijn, maar voor alle mbo- en hbo-richtingen in Zuid-Holland Zuid³. Dit komt vooral door de demografische ontwikkeling: het aantal 10-19 jarigen daalt met 6% in de periode 2020-2030. Omdat de potentiële studentengroep beperkter wordt, zullen ook andere opleidingsrichtingen hard(er) gaan trekken aan mogelijke leerlingen. Kunnen het onderwijs en het werkveld elkaar op tijd versterken rondom werving, promotie én het imago van zorg en welzijn?



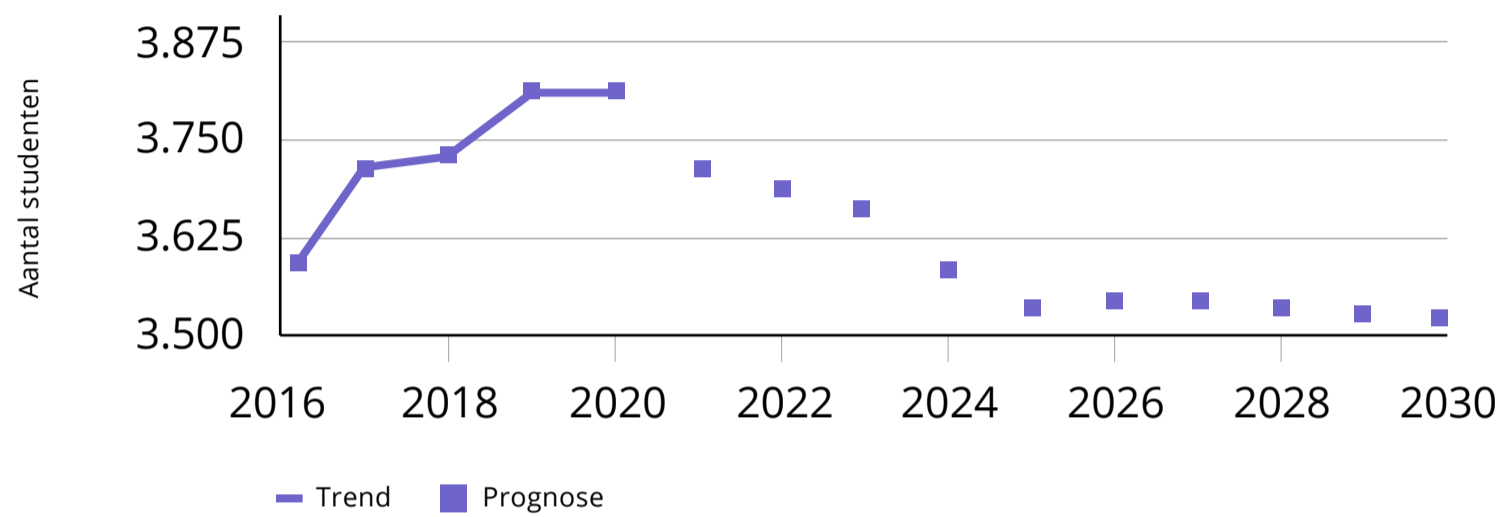
- Niet iedereen zal (direct) in de sector gaan werken. Het sector-rendement verschilt per opleiding. Het is verstandig om hierop in te (blijven) zetten.
- Onderwijs kent een tijdselement: pas na enkele jaren zie je het effect van maatregelen en onderwijstrends op de arbeidsmarkt. Een piek in aantal studenten zie je dus met vertraging terug in de instroom als werkenden in de sector. Vice versa: dalingen zie je dus ook later.
- Naast inzet op het aantal studenten, is het verstandig om serieus te kijken naar de capaciteiten die de zorgmedewerker van de toekomst zou moeten hebben. Daaronder valt ook het verkennen van mogelijkheden om onderwijs effectiever te laten aansluiten op de arbeidsmarkt.

³ De instroom in de sector komt niet alleen vanuit onderwijs, maar ook vanuit zij-instromers, herintreders en uitkeringsgerechtigden. Prognosecijfers zijn echter alleen beschikbaar van onderwijs.

Figuur 8

TREND EN PROGNOSE AANTAL MBO-STUDENTEN IN ZORG & WELZIJN (ZHZ)

Bron: CBS trend, DUO prognose o.b.v. OCW referentieramingen, bewerkt door WGV ZHZ.

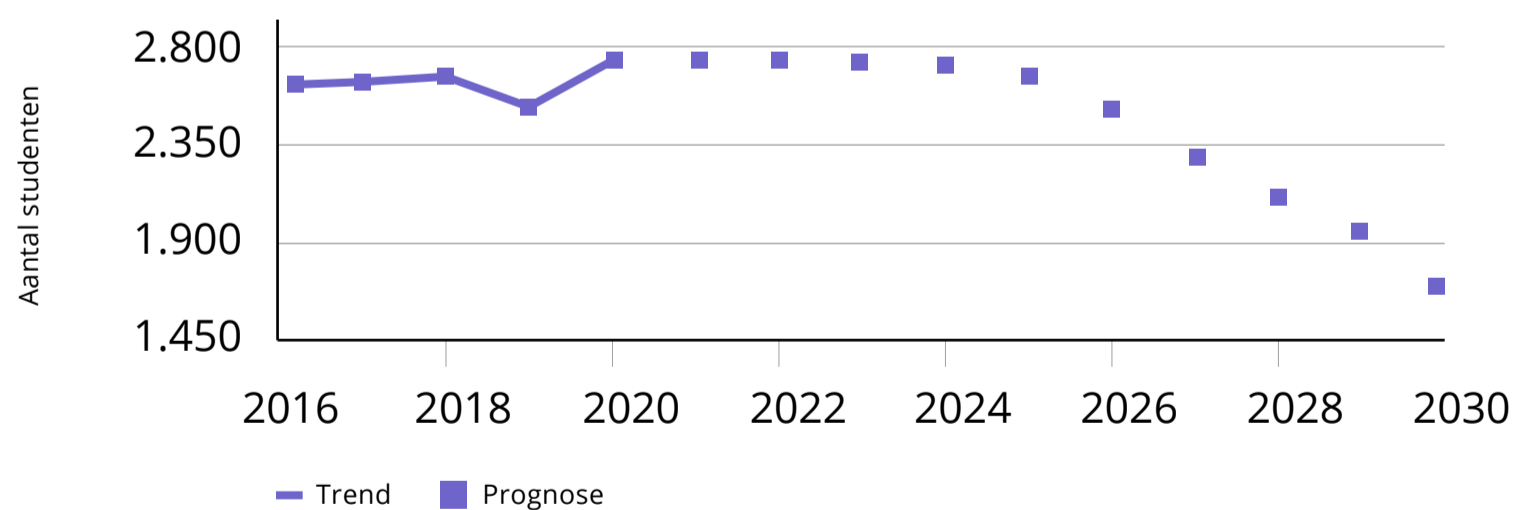


MINDER POTENTIEEL:
AANTAL 10-19 JARIGEN
DAALT MET 6%
TUSSEN 2020-2030

Figuur 9

TREND EN PROGNOSE AANTAL HBO-STUDENTEN IN ZORG & WELZIJN (ZHZ)

Bron: CBS trend, landelijke prognosecijfers OCW toegepast op regionale CBS-trends 2019; bewerkt door WGV ZHZ.



MOBILITEIT IN DE SECTOR

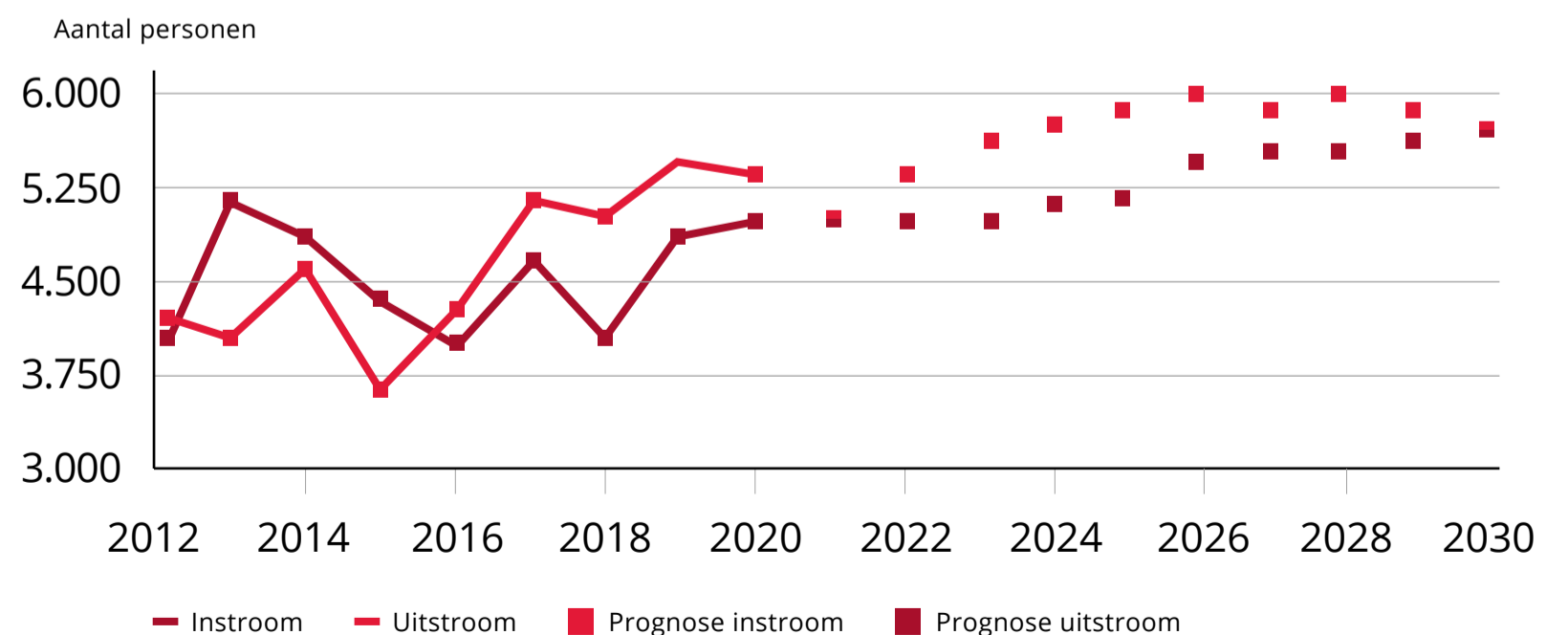
INVLOED OP ARBEIDSAANBOD

Mobiliteit heeft invloed op het arbeidsaanbod (zie figuur 10). Van 2018 tot 2020 was er een piek in het totaal aantal studenten. Deze toename zie je met vertraging terug in de instroom als werkenden in de sector. Omdat het aantal studenten de komende jaren gaat dalen, neemt op termijn ook de instroom van gediplomeerde studenten in de sector af. Tegelijkertijd zal ook de uitstroom in absolute aantallen toenemen. Het positieve saldo (instroom minus uitstroom) neemt hierdoor langzaam af en lijkt rond 2030 zelfs te verdwijnen: de verwachte uitstroom is dan ongeveer net zo groot als de verwachte instroom.

Figuur 10

INSTROOM & UITSTROOM TREND EN PROGNOSES VOOR ZUID-HOLLAND ZUID

Bron: ABF prognosemodel, bewerkt door WGV ZHZ. Definitie: : in/uitstroom in de sector + in of uit de branche.



Zet in op maatregelen uitstroom

Maatregelen op uitstroom hebben direct effect. Om uitstroom tegen te gaan is het van belang fors te investeren in behoud van medewerkers. Denk bijvoorbeeld aan inzet op onboarding, modern werkgeverschap, autonomie en het bieden van ontwikkelmogelijkheden en loopbaanperspectief.

BALANS OP DE ARBEIDSMARKT

DE BALANS VERANDERT

Door het dalende aanbod van werknemers in de zorg- en welzijnssector en de stijgende zorgvraag verandert de balans op de arbeidsmarkt in 2030: de arbeidsmarkt wordt krappere en het tekort aan werknemers neemt toe.



MEER ARBEIDSKRAPTE IN ZORG DAN IN WELZIJN

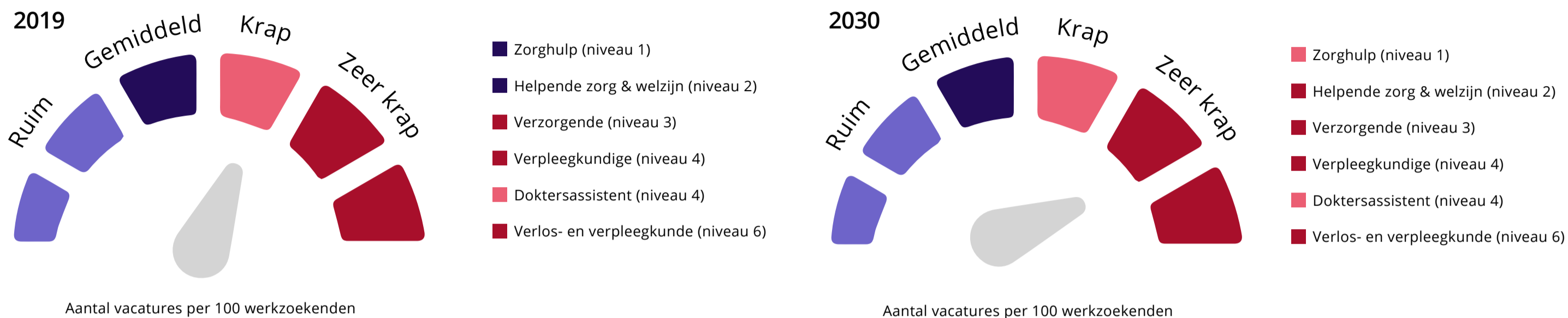
In 2030 wordt de arbeidsmarkt voor sommige zorgberoepen in Zuid-Holland Zuid volgens de prognose zeer krap (figuur 11). Dat betekent meer moeilijk vervulbare vacatures dan in 2019: toen was de arbeidsmarkt voor zorgberoepen al krap. Opvallend zijn vooral de tekorten aan verzorgenden-IG (niveau 3), verpleegkundigen MBO4 en HBO-V verpleegkundigen. De dalende instroom bij mbo-opleidingen, specifiek bij de vig-opleiding, zorgt daarbij voor extra uitdaging op de arbeidsmarkt.

Voor welzijnsberoepen (figuur 12) is de verwachting dat de arbeidsmarkt beter in balans is. Dat betekent voor de meeste beroepen een minder nijpende krapte en voor sommige functies een ruimer arbeidsaanbod. Een lagere arbeidsmarktspanning betekent echter niet dat de werkdruk in die branches laag is.

Figuur 11

TREND ARBEIDSMARKTSPANNING ZORGBEROEPEN IN ZHZ

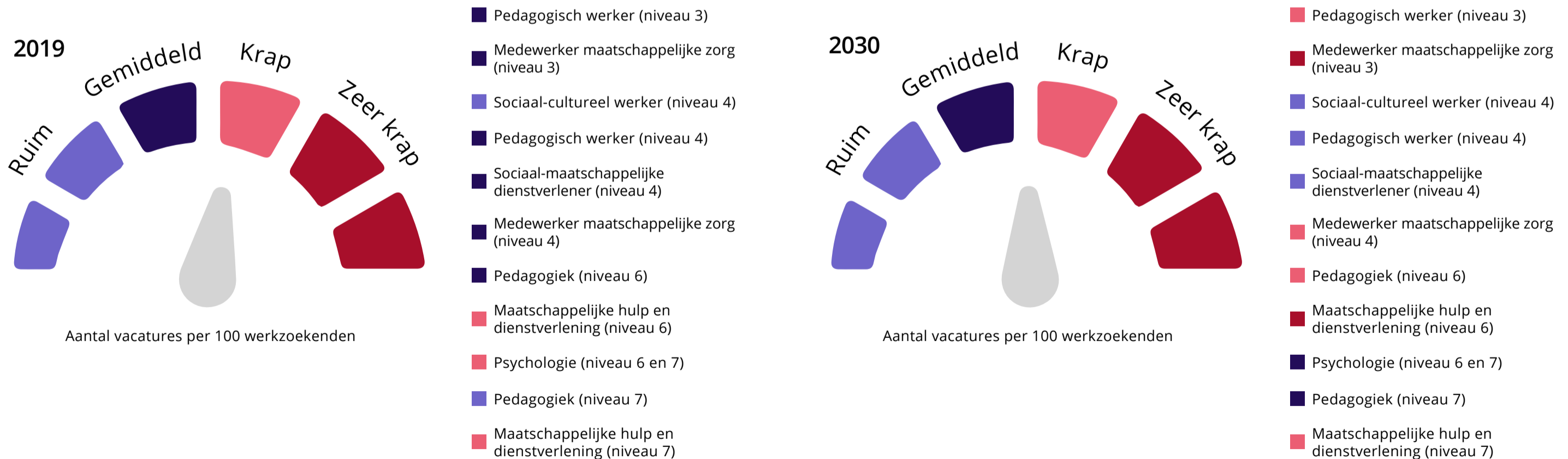
Bron: ABF prognosemodel, bewerkt door WGV ZHZ.



Figuur 12

TREND ARBEIDSMARKTSPANNING WELZIJNSBEROEPEN IN ZHZ

Bron: ABF prognosemodel, bewerkt door WGV ZHZ.



MOEILIJK VERVULBARE VACATURES EN TEKORTEN DOOR ARBEIDSMARKTSPANNING

Het verschil tussen het arbeidsaanbod en de vraag naar personeel wordt uitgedrukt in de arbeidsmarktspanning. Hoe krappere de arbeidsmarkt, hoe meer moeilijk vervulbare vacatures. In 2019 hadden de aangesloten leden van WGV Zuid-Holland Zuid ongeveer 700 moeilijk vervulbare vacatures (bron: DigiMV 2019). Dit komt neer op 2% van hun gehele personeelsbestand (cq. 3% tekort in heel ZHZ). Niet-vervulbare vacatures raken de dagelijkse praktijk als roosters niet (geheel) rondkomen, maar kunnen ook financiële gevolgen hebben als de organisatie daardoor meer zelfstandig personeel moet inhuren.

Tekorten zorgberoepen in ZHZ (2030)

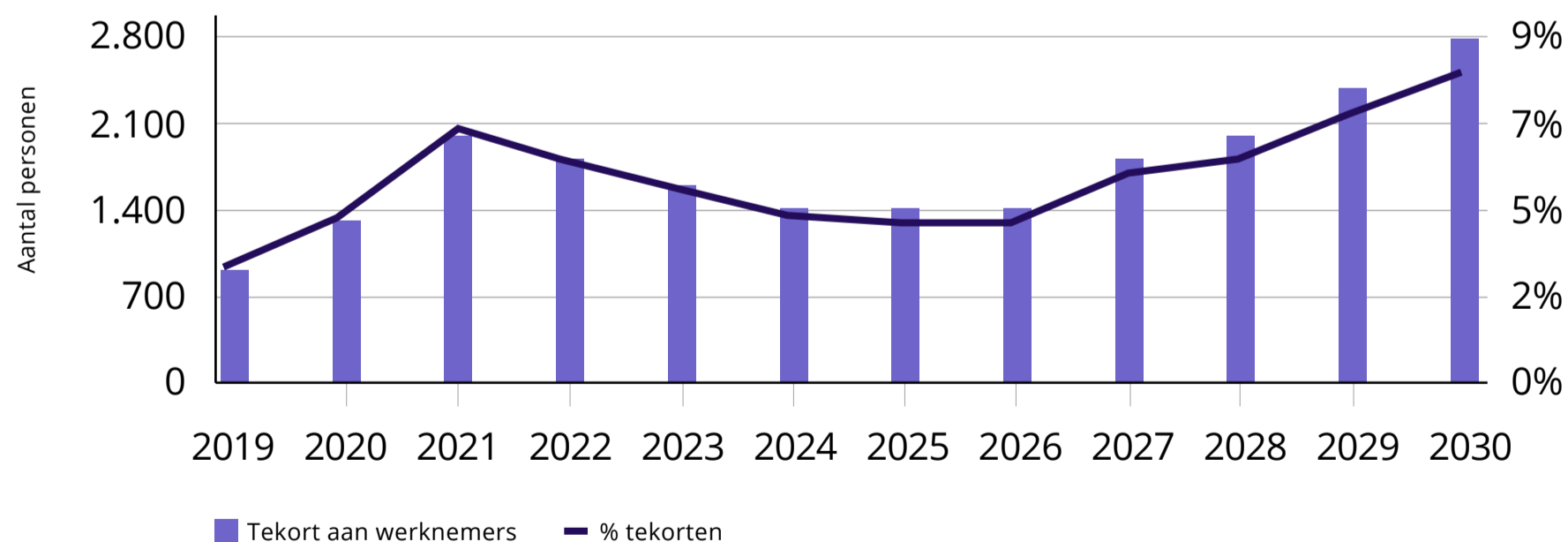
Kwalificatie	Tekort aantal medewerkers
Zorghulp (niveau 1)	-100
Helpende zorg & welzijn (niveau 2)	-100
Verzorgende (niveau 3)	-1.000
Verpleegkundige (niveau 4)	-300
Dokterassistent (niveau 4)	0
Verlos- en verpleegkundige (niveau 6)	-200

Figuur 13

PROGNOSE VAN ARBEIDSTEKORTEN IN ZORG EN WELZIJN IN ZUID-HOLLAND ZUID

(absolute aantallen / percentage t.o.v. totaal aantal werknemers om aan zorgvraag te voldoen)

Bron: ABF prognosemodel, bewerkt door WGV ZHZ.



⁴ Niet alle beroepsgroepen komen in dit overzicht voor, omdat uitkomsten worden afgerond op 100-tallen en regionale aantallen niet altijd hoog genoeg zijn om een goed beeld te vormen. Het cijfer 0 betekent een tekort tussen 0-50 of een klein (< 50) overschot.

OP NAAR TOEKOMSTBESTENDIGE ZORG

GRIJP DEZE KANS

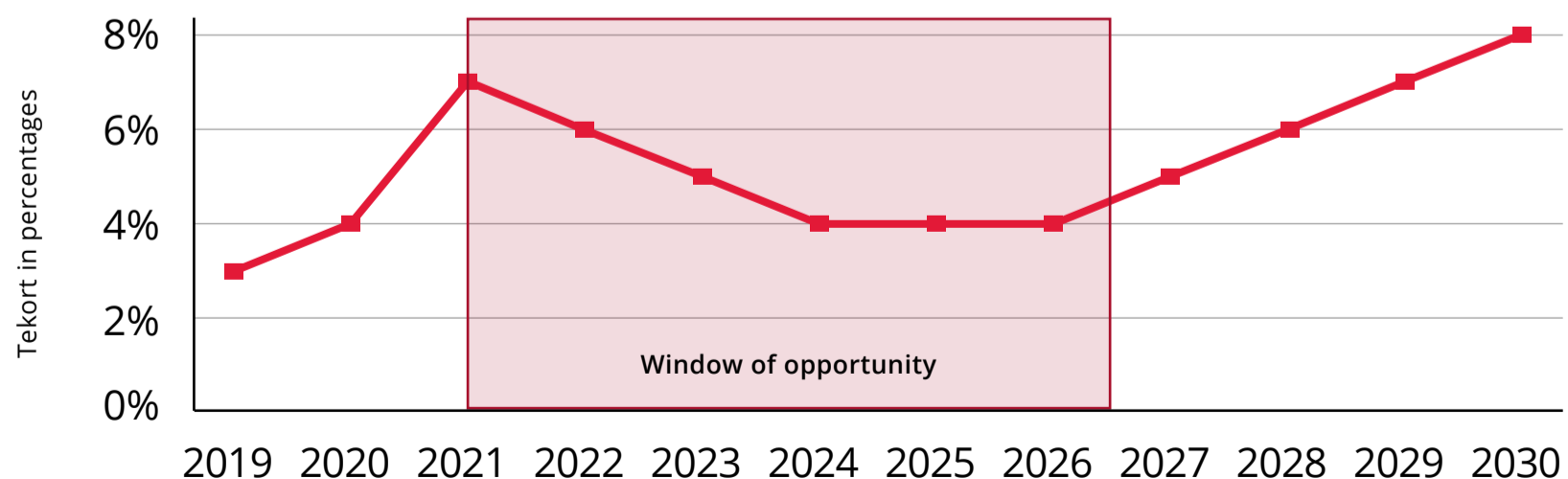
De komende jaren groeit de arbeidsvraag door vergrijzing en de daarmee samenhangende stijgende zorgvraag. Hoewel het aanbod van personeel eerst nog toeneemt door de instroom vanuit o.a. het onderwijs, wordt de arbeidsmarkt steeds krapper. Hoewel de arbeidsmarktkrapte verschilt per functie en zich binnen zorg- en welzijnsberoepen anders lijkt te ontwikkelen, zijn de prognosecijfers niet rooskleurig. Er is echter een voorzichtige 'window of opportunity':

de komende jaren bieden ruimte om maatregelen te nemen om de zorg op tijd toekomstbestendiger te maken. In 2026 wordt de uitdaging op de arbeidsmarkt groter, dan 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. Hoe worden jullie toekomstbestendig?

Figuur 14

PROGNOSE TEKORTEN PER 100 WERKNEMERS IN ZHZ

Bron: ABF prognosemodel.



VRAGEN OF SUGGESTIES?

Neem contact op

Bezoek onze website

WGV

ZORG+
WELZIJN

ZUID-HOLLAND ZUID