



## FACTSHEET ARBEIDSMARKT

### VOOR WIE

Deze factsheet is gericht op de regionale arbeidsmarktontwikkelingen in de zorg- en welzijnssector en geschikt voor iedereen die voor zijn werk context nodig heeft om keuzes te onderbouwen. Dus voor zowel bestuurders, afdeling HR als managers. Maar ook voor regionale en lokale partijen kan het helpen om over betrouwbare en vergelijkbare data te kunnen beschikken.

### BRONNEN

De cijfers die worden gehanteerd komen allemaal voort uit cijfers van het CBS en vanuit de website Arbeidsmarkt in beeld. Wanneer cijfermateriaal wordt geactualiseerd bij het CBS vindt er ook actualisatie plaats bij Arbeidsmarkt in Beeld. Vervolgens worden deze nieuwe inzichten geüpdatet en verwerkt in de factsheets van WGZ Zorg en Welzijn.

### Regionale verdieping

De factsheets verschijnen 2 maal per jaar voor de regio's: Twente, Achterhoek, Stedendriehoek en Noord-Veluwe en Zwolle. Ze zijn bedoeld om duiding en context te geven aan trends op de arbeidsmarkt van zorg en welzijn. De factsheets kunnen ook aanleiding zijn om nog meer verdieping over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt op te zoeken. Dat kan bij onze collega's bij WGZ Zorg en Welzijn.

### VRAGEN

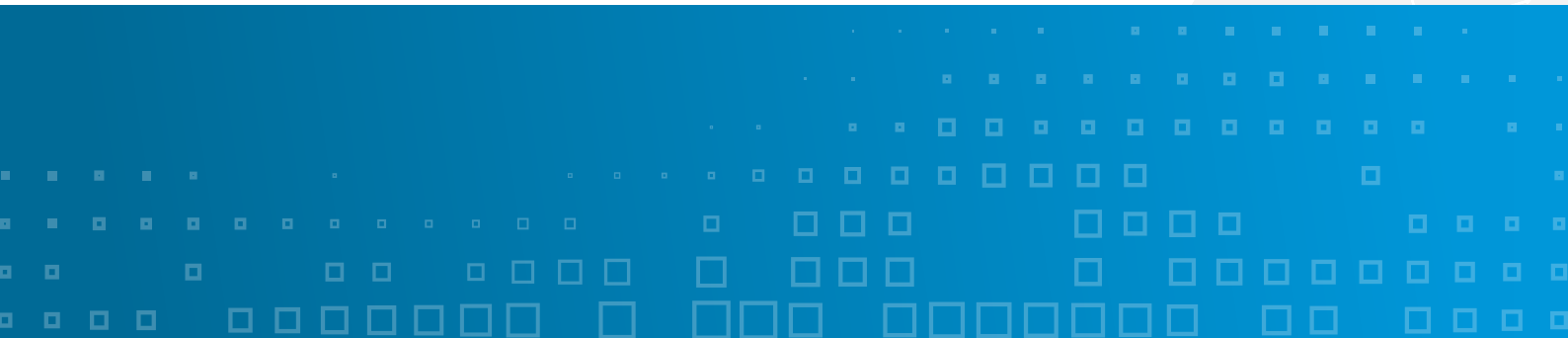
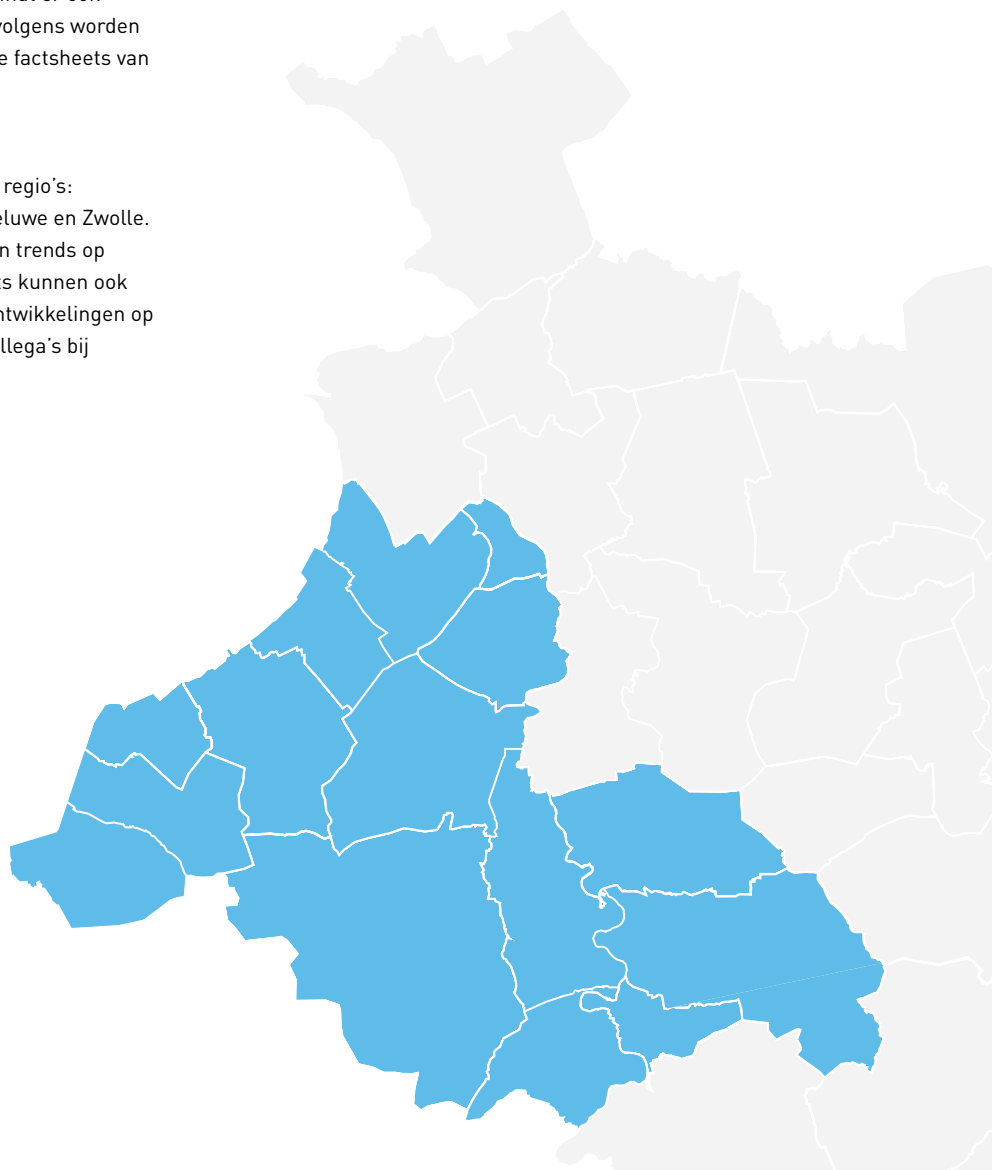
Heeft u vragen over de factsheets of wilt u meer verdieping en informatie ontvangen over bepaalde onderwerpen?

Dat kan uiteraard. Neem hiervoor contact op met Johan Stubbe ([j.stubbe@wgzvoorzorgenzorg.nl](mailto:j.stubbe@wgzvoorzorgenzorg.nl))

Voor de factsheets klikt u [HIER](#)

Voor de website arbeidsmarkt in beeld klikt u [HIER](#)

Voor cijfers van het CBS klikt u [HIER](#)





## DUIDING FACTSHEET

### OMGEVING

In de periode tot-2050 wordt een krimp voorzien van het aantal jongeren en groeit het aandeel ouderen. De vergrijzing neemt toe en dit is terug te zien in de stijging van het aantal ouderen t.o.v. de (potentiële) beroepsbevolking. Deze ontwikkeling heeft aanzienlijke gevolgen voor de in- en uitstroom in zorg en welzijn. Ook voor de zorgvraag.

De vergrijzing speelt uiteraard ook binnen het werknemersbestand. Binnen 10 jaar gaat gemiddeld 25% van het personeel in zorg en welzijn met pensioen. Binnen 20 jaar is dit gemiddeld 47%.

Het beeld van vergrijzing en ontgroening is niet nieuw. De urgentie wordt wel groter omdat we dichterbij het omslagpunt komen dat er meer mensen uitstromen als gevolg van pensionering en andere redenen ([Uitstroemonderzoek Zorg en Welzijn: regionale cijfers WGV Zorg en Welzijn](#)) dan dat er aan nieuwe medewerkers aan instroom kan worden gerealiseerd. De focus moet nadrukkelijker komen te liggen op behoud, inzet van zorgtechnologie en de omslag van functie- en diplomagericht naar competentiegericht werken en werven.

### VACATURES

In 2020 ligt het aantal gemelde vacatures wat lager, mede als gevolg van de coronacrisis. Het eerste kwartaal van 2021 laat een begin zien van de stijging van het aantal vacatures, nadat het vertrouwen is hersteld t.o.v. het begin van de coronacrisis.

De stijging van het aantal vacatures zet sindsdien voort. Bij onveranderd beleid zal deze stijging doorzetten in de komende jaren. De verwachting van een toename van het gemiddeld deeltijdpercentage blijft achter. Nog steeds wordt er vastgehouden aan de traditionele deeltijdcontracten.

### ARBEIDSMARKT TEKORTEN

De ontwikkeling van de vraag naar werknemers (arbeidsvraag) in zorg en welzijn wordt bepaald door de ontwikkeling van het zorggebruik, de arbeidsproductiviteit, het ziekteverzuim en de deeltijdfactor.

De ontwikkeling van het personeelsaanbod wordt beïnvloed door opscholing, instroom van gediplomeerden en zij-instromers, uitstroom en doorstroom naar andere branches.

Door de arbeidsvraag en het personeelsaanbod met elkaar te confronteren, kun je het tekort aan werknemers bepalen.

De arbeidsmarkt tekorten verschillen per branche, maar lopen in zijn totaal snel op in relatief korte tijd.

### VERZUIM

Het verzuim stijgt. Corona is een belangrijke oorzaak van de toename, maar niet alleen de oorzaak. Opvallend is dat een ander soort verzuim ontstaat. We zien dat er meer psychische en fysieke (rug)klachten zijn. Hoewel het percentage kort verzuim en lang verzuim verhoudingsgewijs hetzelfde blijft, veroorzaakt de stijging van het ziektepercentage een duidelijke toename van het aantal langdurig zieken en de daarmee samenhangende kosten. Om het stijgende (langdurig) ziekteverzuim te doorbreken zal er ingezet moeten worden op uitvalpreventie, werkgeluk en werkdruk verlagings.

### UITSTROOM

De uitstroompersentages liggen in de regio's tussen de 17% en 18,5%. Een groot deel van de uitstroom blijft behouden voor de branche, dan wel voor de sector zorg en welzijn. De daadwerkelijke uitstroom uit zorg en welzijn ligt tussen de 7,5% en 9% (bijna 50% van het totaal uitstroom). Dit zijn uitstromers naar buiten de zorg, pensioen, uitkeringen en inactieven.

Dit lijkt een relatief laag percentage, maar regiobreed (Oost-Nederland) gaat het al snel om bijna 15.000 medewerkers die de sector zorg en welzijn verlaten.

#### Opmerkelijk

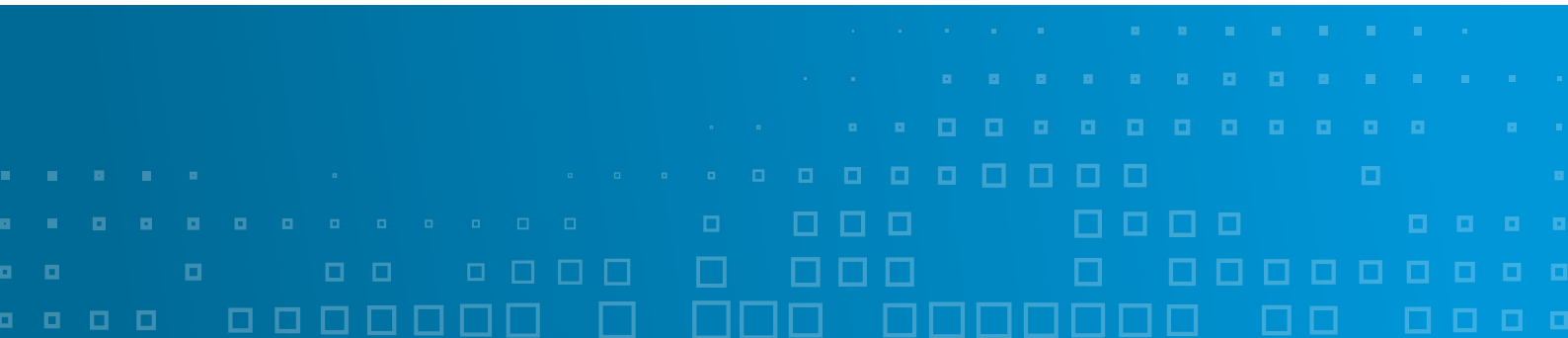
- 3 belangrijkste HRM thema's komende jaren
- Werk-privébalans op orde scoort zowel bij HRM als bij medewerkers hoog, gemiddeld 70% van de medewerkers vindt dit.
- In onze organisatie worden talenten van medewerkers gezien en benut. Gemiddeld 60% van de HRM'ers vindt dat dit gebeurt en slechts gemiddeld 40% van de medewerkers vindt dit.
- De personeelstekorten nemen de komende jaren toe. Ook hier zijn de HRM'ers en de medewerkers het over eens. Ruim 70% denkt dit.
- Bij het aantrekken (en behouden) van de juiste medewerkers helpt het als je een aantrekkelijk werkgeversmerk bent. Volgens 67% van de HRM'ers in de zorg is dit voor hun organisaties het geval. Medewerkers zijn met 52% significant minder positief.

#### HRM

Gezondheid & Vitaliteit  
Opleiding & ontwikkeling  
Werkgeluk

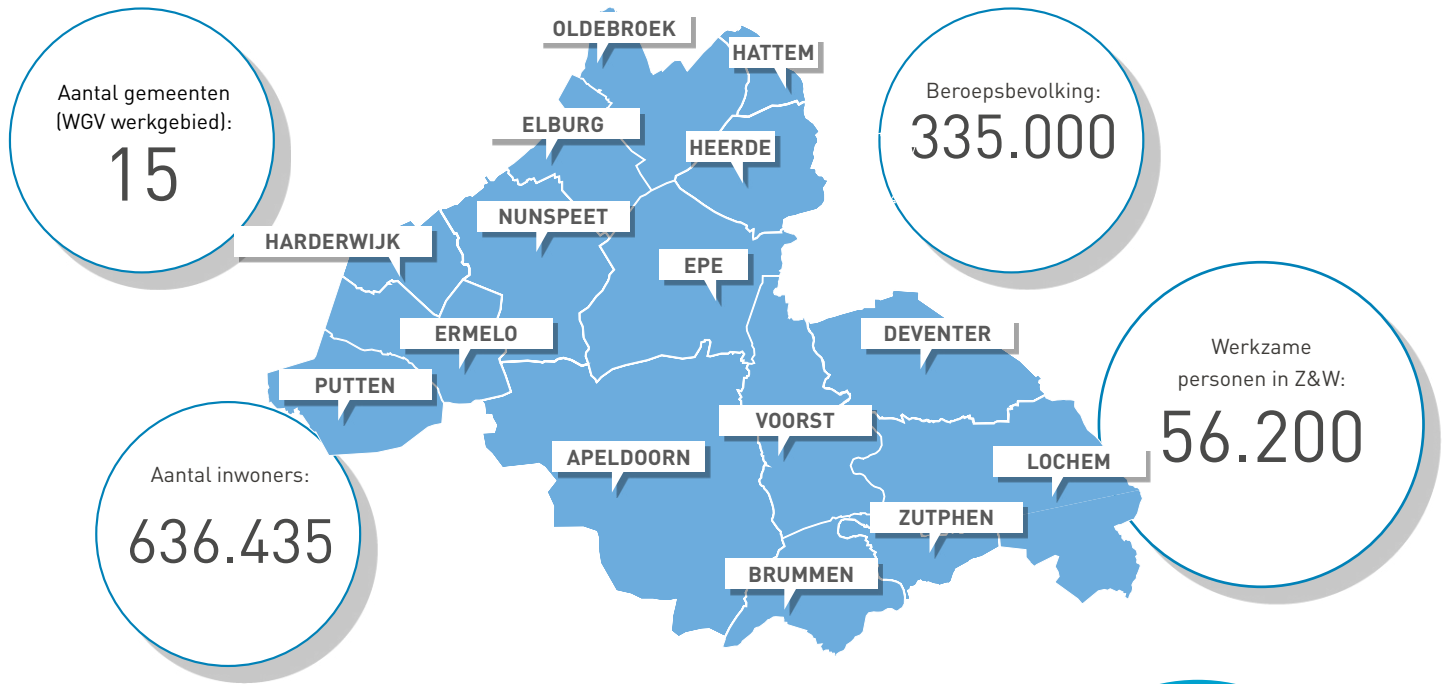
#### Medewerker

Gezondheid & Vitaliteit  
Werkgeluk  
Salaris en arbeidsvoorwaarden





## FACTSHEET ARBEIDSMARKT REGIO STEDENDRIEHOEK / NOORD VELUWE

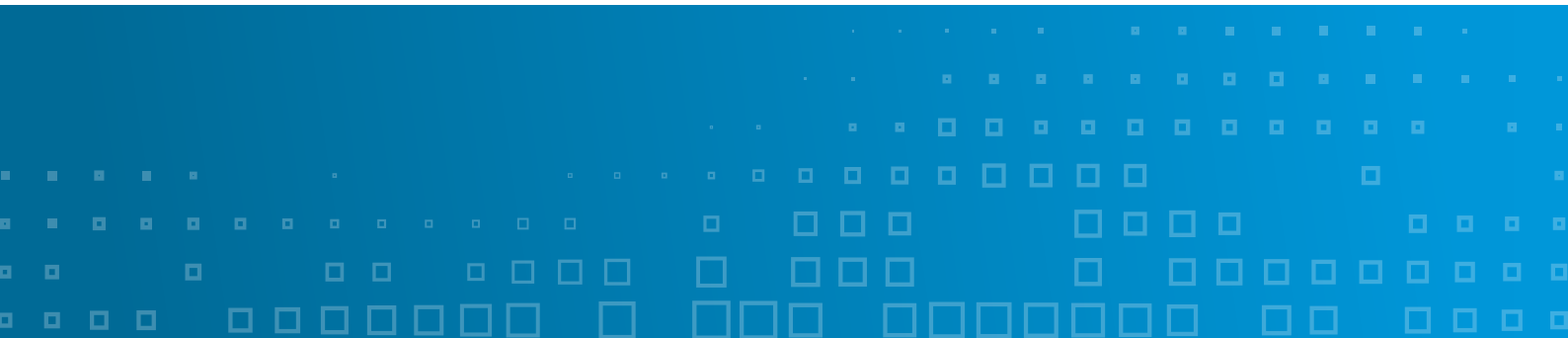


### LEEFTIJDVERDELING WERKNEMERS Z&W

|                    |       |      |
|--------------------|-------|------|
| Jonger dan 25 jaar | 6900  | 12%  |
| 25 tot 35 jaar     | 11600 | 21%  |
| 35 tot 45 jaar     | 10700 | 19%  |
| 45 tot 55 jaar     | 12700 | 23%  |
| 55 jaar of ouder   | 14300 | 25%  |
|                    | 56200 | 100% |

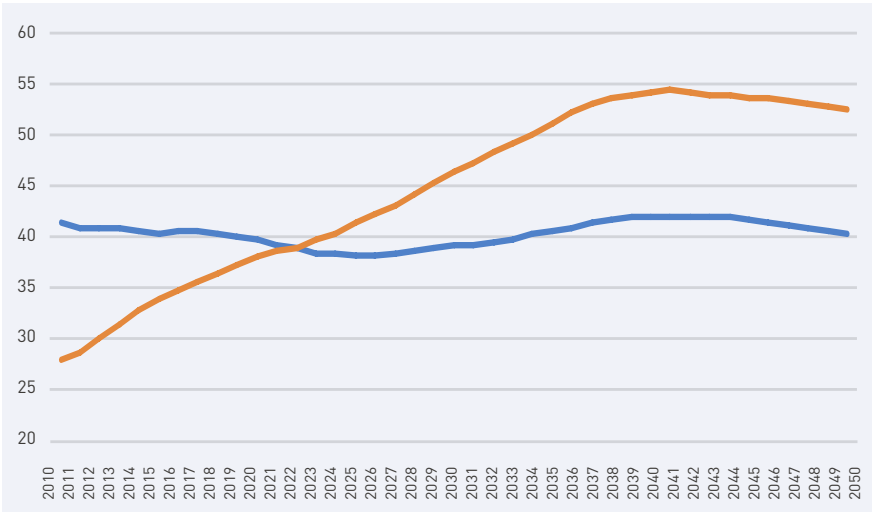
Gemiddelde leeftijd van de groep 45-55 jaar en ouder is 50 jaar. Binnen 20 jaar gaat ruim **48%** van de medewerkers met pensioen.

Gemiddelde leeftijd van de groep 55 jaar en ouder is 60 jaar. Binnen 10 jaar gaat ruim **25%** met pensioen.





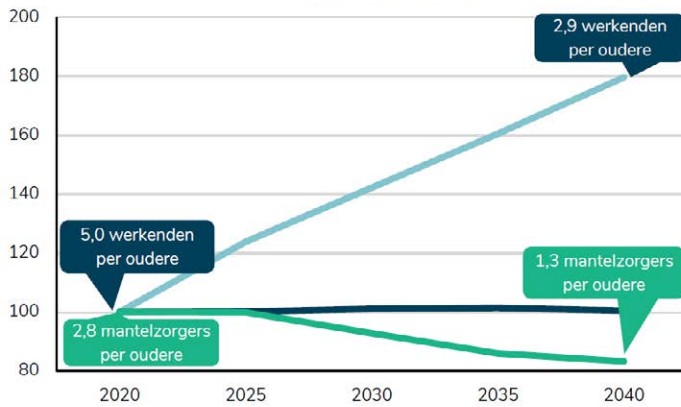
### GROENE EN GRIJZE DRUK



Groene druk in een regio wordt berekend door het aantal inwoners van 0 tot 20 jaar te delen door het aantal inwoners van 20 tot 65 jaar. De grijze druk in een regio wordt berekend door het aantal inwoners vanaf 65 jaar te delen door het aantal inwoners van 20-65 jaar.

In de periode 2017-2040 krimpt het aantal jongeren en groeit het aantal ouderen. Dat heeft aanzienlijke gevolgen voor de in- en uitstroom in zorg en welzijn door toename van de zorgvraag, de uitstroom van personeel i.v.m. pensioengerechtigde leeftijd en afname van de beroepsbevolking.

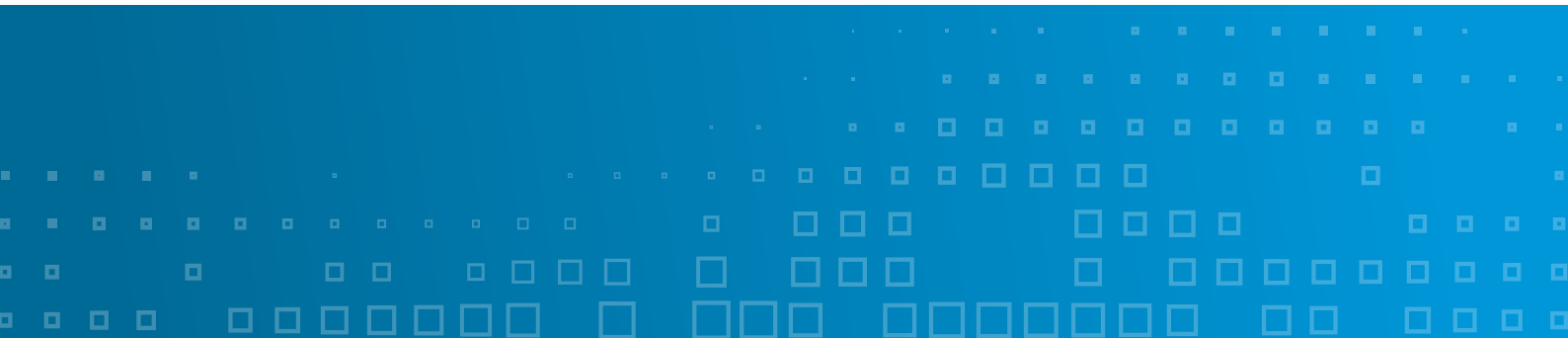
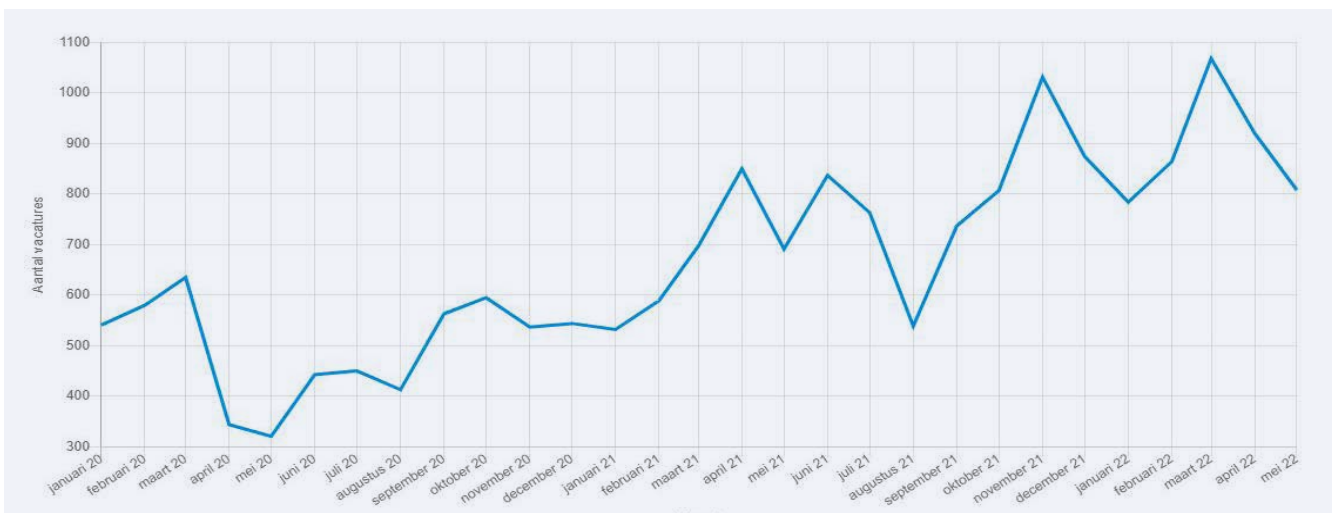
### DEMOGRAFISCHE ONTWIKKELINGEN OUDEREN, MANTELZORGERS EN BEROEPSBEVOLKING [INDEX, 100=200]



- Ouderen (75-plus)
- Beroepsbevolking (20-65 jaar)
- Mantelzorgers (grootste groep 50-65 jaar)



### VACATURE ONTWIKKELING REGIO WGZ ZORG EN WELZIJN

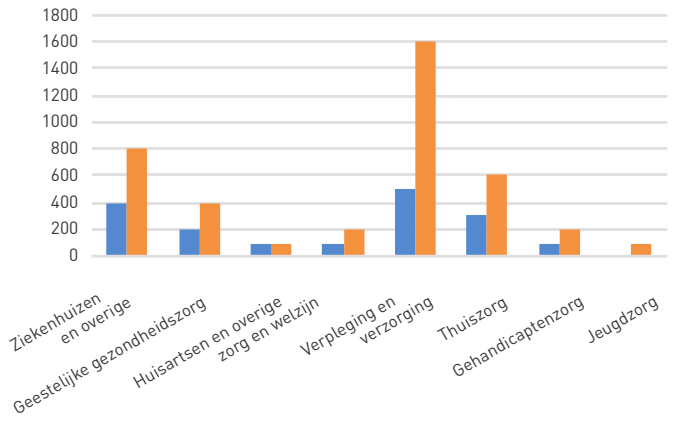




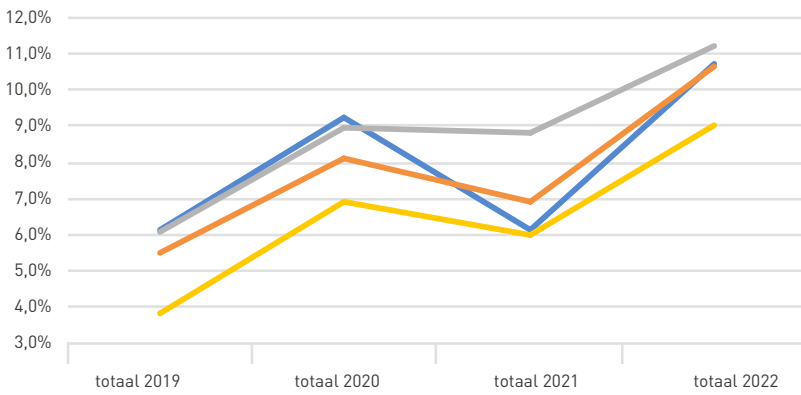
### VOORSPELLING STEDENVIERKANT BELANGRIJKSTE TEKORTEN PER BEROEPSGROEP

|   | Tekorten 2022 | Tekorten 2026 | Tekorten 2031 |
|---|---------------|---------------|---------------|
| Helpende zorg & welzijn (niveau 2)                  | -100          | 0             | -100          |
| Verzorgende (niveau 3)                              | -300          | -300          | -1100         |
| Verpleegkundige (niveau 4)                          | -400          | -400          | -900          |
| Doktersassistent (niveau 4)                         | 0             | 0             | -100          |
| Verlos- en verpleegkundige (niveau 6)               | -300          | -200          | -400          |
| Maatschappelijke hulp en dienstverlening (niveau 6) | 0             | 0             | -100          |

### ARBEIDSMARKT TEKORTEN PER BRANCHE 2021-2031

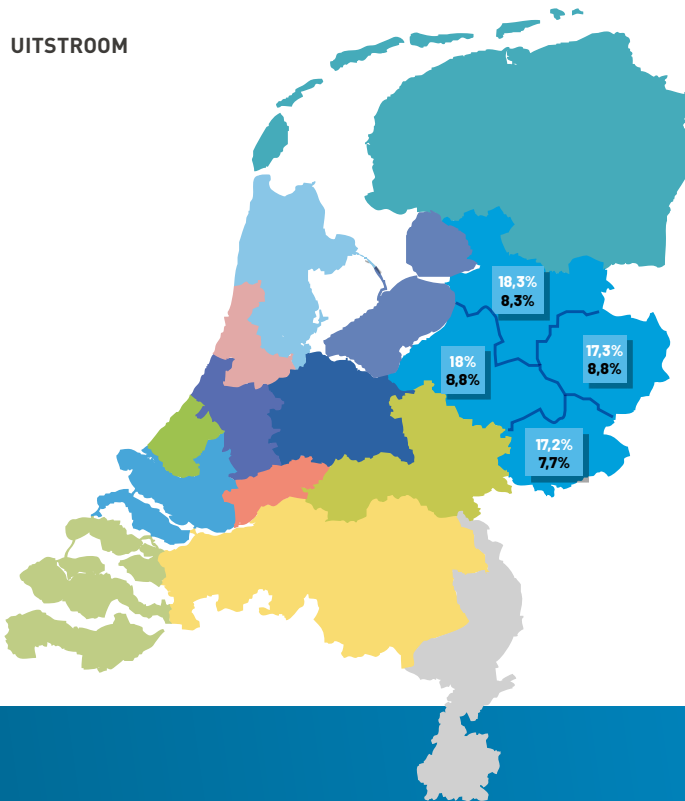


### ZIEKTEVERZUIM 2019-2022



Toename van het verzuim kent vele oorzaken waaronder Corona en de ontstane werkdruk. Verontrustend is dat het langdurig verzuim mee stijgt in de toename van het ziekteverzuim.

### UITSTROOM



1630 personen in 2019 langdurig ziek tegenover 2248 personen in 2022

uitstroom totaal  
uitstroom uit de zorg