



Onderzoeksrapport

Verwachte tekorten ook in eigen regio nog groter dan eerder voorspeld

Mariëtte Roest

7 maart 2022

Inhoud

1	Cijfers in de regio	3
1.1	De grote vraag naar personeel	3
1.2	Regionale tekorten per branches	4
1.3	Regionale tekorten per beroepsgroep	5
2	Werking prognosemodel	7
2.1	Aanbod van potentiële werknemers	7
2.2	Vraag naar arbeid	7
3	Conclusie	8

1 Cijfers in de regio

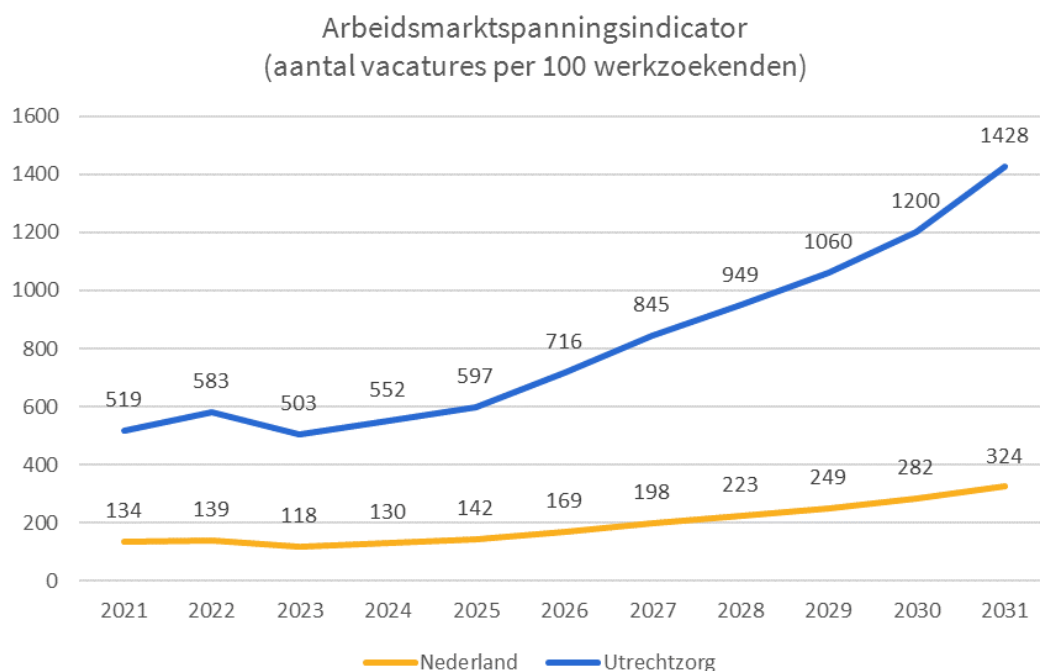
In de drie arbeidsmarktregio's van Utrechtzorg – Amersfoort-Eemland, Gooi & Vechtstreek en Utrecht en omgeving – verwacht men in 2031 een tekort van 13.900 medewerkers. Dit zorgwekkende aantal is nóg hoger dan het verwachte aantal van 6000 medewerkers dat in 2020 werd voorspeld voor het jaar 2030. Het toekomstige tekort is dus meer dan verdubbeld.

Het huidige model is nog preciezer dan het model van 2020. Zo is het inschatten van de effecten van de COVID-19 pandemie inmiddels beter mogelijk dan bij de vorige voorspelling. Ingezoomd op de regio's komen Gooi & Vechtstreek en Amersfoort-Eemland respectievelijk 2300 en 2500 medewerkers te kort in 2030. Utrecht e.o. heeft dan een gebrek aan 9100 medewerkers. Uit deze prognoses wordt pijnlijk duidelijk dat door de huidige en verwachte personeelstekorten de kwaliteit van zorg onmiskenbaar onder druk staat. De data laat zien dat er geen tijd meer is om een te behouden koers te varen. Met oog op onomkeerbare trends, zoals de oplopende dubbele vergrijzing en ontgroening, staat de drie arbeidsmarktregio's een uitdagende taak te wachten: de arbeidsmarkt in zorg en welzijn dusdanig anders organiseren dat het tij gaat keren en de tekorten worden verminderd. Doorgaan op (grotendeels) dezelfde voet is daarbij geen optie meer. Anders werken, opleiden en organiseren is alleen mogelijk wanneer organisaties de handen ineen slaan, elkaar vertrouwen, en bereid zijn eventuele risico's met elkaar te dragen.

1.1 De grote vraag naar personeel

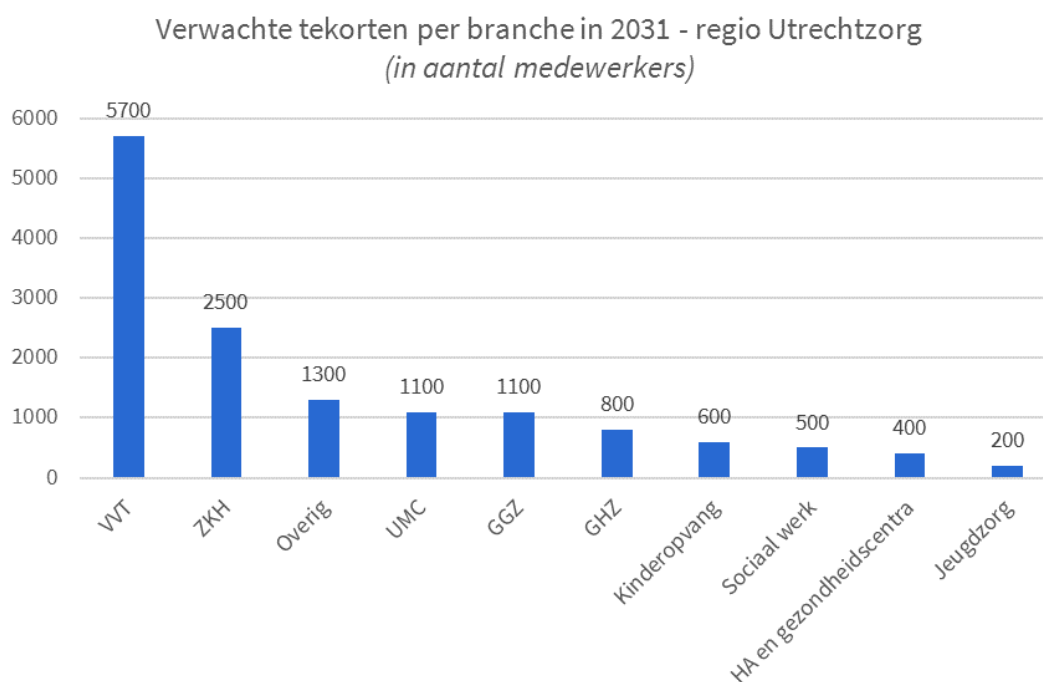
De belangrijkste oorzaak van het tekort is het volgende: de arbeidsvraag (hoeveel medewerkers zijn er nodig) stijgt in de regio sterker dan het personeelsaanbod (aantal medewerkers en werkzoekenden). In percentages uitgedrukt: de arbeidsvraag in de regio Utrechtzorg (de drie arbeidsmarktregio's gecombineerd) stijgt tussen 2021 en 2031 met 19%, terwijl het personeelsaanbod maar met 12% stijgt. Daarbij is het belangrijk om te realiseren dat er altijd een discrepantie zit tussen het personeelsaanbod en het aantal medewerkers dat daadwerkelijk aan het werk is. In elke branche zijn er altijd wel openstaande vacatures en werkzoekenden. Hoewel de verwachting is dat er meer mensen in de zorg gaan werken komende jaren, is deze nieuwe aanwas niet genoeg om de verwachte arbeidsvraag bij te benen. Oftewel: de arbeidsmarktspanning gaat oplopen.

Deze arbeidsmarktspanning wordt berekend als het aantal vacatures per 100 werkzoekenden. Al vanaf een ondergrens van 100 vacatures per 100 werkzoekenden wordt er gesproken van een zeer krappe arbeidsmarkt. De cijfers van de regio Utrechtzorg zullen hier de komende jaren ver bovenuit stijgen: in 2025 zullen er naar verwachting in de regio Utrechtzorg bijna 600 openstaande vacatures per 100 werkzoekenden zijn. De verwachting is daarnaast dat er in 2031 maar liefst 1400 vacatures per 100 werkzoekenden zullen zijn. Zie ook de volgende grafiek.



1.2 Regionale tekorten per branches

De grootste tekorten worden verwacht in de VVT (een tekort van 5700 medewerkers in 2031) en de ziekenhuizen (een tekort van 2500 medewerkers in 2031). Voor UMC en GGZ voorspelt de data in beide branches een tekort van 1100 medewerkers. De andere branches zullen in de toekomst ook niet gespaard worden. Ook zij krijgen te maken met tekorten.



1.3 Regionale tekorten per beroepsgroep

Wat betreft zorgberoepen komt de regio in 2031 vooral verzorgenden niveau 3 tekort, maar liefst 2800 medewerkers. Daarnaast wordt er een tekort van 2400 verpleegkundigen (niveau 4) verwacht, een verdubbeling van het huidige tekort. Op gebied van welzijn komt men in 2031 onder andere 500 medewerkers in maatschappelijke hulp- en dienstverlening te kort en 300 pedagogische medewerkers niveau 3.

Beroepsgroepen - zorg	2021	2031
Zorghulp (niveau 1)	0	0
Helpende zorg & welzijn (niveau 2)	200	500
Verzorgende (niveau 3)	900	2.800
Verpleegkundige (niveau 4)	1.200	2.400
Doktersassistent (niveau 4)	100	400
Verlos- en verpleegkunde (niveau 6)	900	1.200

Tabel 1. Tekorten per beroepsgroep in zorg in 2021 & 2031

Beroepsgroepen - welzijn (sociaal domein)	2021	2031
Pedagogisch werker (niveau 3)	100	300
Pedagogisch werker (niveau 4)	0	200
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	0	200
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	100	200
Sociaal-maatschappelijke dienstverlening (niveau 4)	0	0
Sociaal-cultureel werker (niveau 6)	0	100
Pedagogiek (niveau 6)	0	200
Pedagogiek (niveau 7)	0	100
Maatschappelijke hulp en dienstverlening (niveau 6)	200	500
Maatschappelijke hulp en dienstverlening (niveau 7)	0	100
Psychologie (niveau 6 & 7)	0	100

Tabel 2. Tekorten per beroepsgroep in welzijn in 2021 & 2031 o.b.v.

Beroepsgroepen - Capaciteitsorgaan	2021	2031
Medisch specialisten	0	0
Medisch ondersteunend personeel	100	200
Huisartsen en ondersteuners	0	0
GGZ beroepen Capaciteitsorgaan	200	500
Mondzorg	0	0
Sociaal geneeskundige	0	100
Gespecialiseerd verpleegkundige	200	600
Specialist ouderengeneeskunde, AVG en ondersteuners	0	100

Tabel 3. Tekorten per beroepsgroep volgens Capaciteitsorgaan in 2021 & 2031

2 Werking prognosemodel

Bovenstaande prognoses komen tot stand op basis van een rekenkundig model, waarin verschillende indicatoren zijn opgenomen om zicht te krijgen op toekomstige ontwikkelingen in zorg en welzijn. Dit prognosemodel is in opdracht van het ministerie van VWS en RegioPlus ontwikkeld door onderzoeksbureau ABF Research in het kader van het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW). In 2020 zijn de eerste voorspellingen met dit model gedaan. Daarna is het model verder geoptimaliseerd en zijn er in januari 2022 nieuwe cijfers verschenen. De voorspellingen zoals gepubliceerd op het dashboard zijn gebaseerd op een scenario. Om voorspellingen te doen over de toekomst moet men immers een aantal aannames doen als vertrekpunt voor de modelering. Men noemt dit hoofdsценario het referentiescenario.

2.1 Aanbod van potentiële werknemers

Het model laat de ontwikkelingen zien van de arbeidsvraag en het aanbod van personeel, waarmee het inzicht geeft in de te verwachten tekorten. Het aanbod aan potentiële werknemers is afhankelijk van een aantal indicatoren, zoals logischerwijs de in- & uitstroom, maar ook opscholing, doorstroom, en zij-instroom. Ook de arbeidsmarktspanning in andere sectoren beïnvloedt de zij-instroom in zorg & welzijn. Zo profiteert zorg & welzijn van de lage arbeidsmarktspanning in de horeca die eerder ontstond door de lockdowns. Inmiddels is duidelijk dat de horeca juist weer heel veel mensen nodig heeft, en medewerkers zijn ‘verloren’ aan andere sectoren. De vraag is of deze medewerkers weer teruggaan naar de horecasector. Idealiter blijven ze voor zorg & welzijn behouden, maar dat levert in de horeca natuurlijk wel een probleem op.

2.2 Vraag naar arbeid

Aan de andere kant is er de arbeidsvraag. De voorspelling van de ontwikkeling van de arbeidsvraag (hoeveel werknemers zijn er nodig om het werk uit te voeren) wordt bepaald door andere ontwikkelingen; namelijk die van het zorggebruik, de arbeidsproductiviteit, het ziekteverzuim en de deeltijdfactor. Deze indicatoren zijn per beroepsgroep gekoppeld aan relevante data, zoals bijvoorbeeld: data over zorgzwaartepakketten, verpleegdagen, opnames of begeleidingsuren. Daarnaast wordt er per regio per indicator een voorspelling gedaan over demografische ontwikkelingen. Ook gebruikt het model historische gegevens over het zorggebruik, bijvoorbeeld over zorgdeclaraties of data van het CBS.

In het basisscenario gaat men al uit van een stijging van de arbeidsproductiviteit van 0,5% per jaar, bijvoorbeeld door het gebruik van zorgtechnologie. Wat betreft het ziekteverzuim verwacht men dat in 2023 het verzuim de ‘normale’ trend zal volgen. Vanwege corona is er nu een zichtbare trendbreuk in het ziekteverzuim, aangezien deze nu extreem hoog is. De voorspelling van de ontwikkeling van de deeltijdfactor is gebaseerd op de ontwikkeling in de afgelopen vijf jaar per branche. De meest concrete kans om het personeelstekort aan te pakken, is het verhogen van deze deeltijdfactor.

3 Conclusie

De cijfers liegen er niet om. De arbeidsmarkttekorten in de drie arbeidsmarktregio's die onder Utrechtzorg vallen hebben in de komende jaren te kampen met grote personeelstekorten. De arbeidsmarktspanning gaat sterk stijgen. Deze tekorten zijn zelfs nog groter dan eerder verwacht en treffen vooral de VWT en ziekenhuizen. Wat betreft de beroepsgroepen is er in 2031 vooral een tekort aan verzorgenden niveau 3 en verpleegkundigen niveau 4.

Om de toekomstige tekorten het hoofd te bieden, moet dus de arbeidsvraag naar beneden en/of het personeelsaanbod omhoog. Hoewel sommige ontwikkelingen moeilijk of niet te beïnvloeden zijn, zoals de vergrijzing, zijn andere indicatoren zoals de deeltijdfactor en het ziekteverzuim dat wel degelijk. Aan de kant van het personeelsaanbod is het belangrijk dat de sector zich profileert als een aantrekkelijk werkomgeving. De potentiële medewerkers die echt vanuit bevoegenheid de sector in willen gaan, zijn waarschijnlijk nu al aan boord. Het potentieel ligt daarom vooral in mensen die misschien niet direct bevoegen zijn voor zorg en welzijn, maar wel overtuigd kunnen worden door aantrekkelijke en zinvolle werkomgeving, met voldoende inspraak, autonomie, en ontwikkelmogelijkheden. Het kunnen aanpassen van de werkomgeving voor mensen met enige afstand tot de arbeidsmarkt is daarbij aanbevolen, om nog meer onbenut potentieel in te kunnen zetten.

Scenario denken

Inmiddels is er een scenario-editor gelanceerd. Hiermee kunnen onderzoekers met het model andere scenario's doorrekenen: wat zou er bijvoorbeeld gebeuren met de regionale tekorten in 2031 als de deeltijdfactor 1,5 uur omhoog gaat, of het ziekteverzuim met 1% omlaag gaat in de komende jaren?

Wilt u meedenken over het vormgeven van deze scenario's? Of heeft u andere vragen of opmerkingen? Neem contact met ons op via mroest@utrechtzorg.net

Alle data en verdere achtergrondinformatie zijn te vinden op <https://www.prognosemodelzw.nl>

Meer weten over de huidige stand van zaken op de arbeidsmarkt? Kijk dan op het [dashboard Arbeidsmarktinbeeld](#) en <https://utrechtzorg.net/diensten/arbeidsmarktinformatie>

Voor de arbeidsmarkt van morgen

UTRECHTZORG 

kantoor

Papiermolen 10
3994 DK Houten

telefoon

030 - 634 08 08

online

secretariaat@utrechtzorg.net
www.utrechtzorg.net

administratie

KVK 30232579
BTW NL818 747 808 B01
BANK NL68 INGB 0004 5269 50