

De toekomst van Zorg en Welzijn:

Prognosecijfers en verwachtingen voor Limburg tot en met 2032

De huidige arbeidsmarkt kent een enorme krapte. In 2022 bereikten verschillende sectoren records in het personeelstekort. Ook de sector zorg en welzijn kampt met grote arbeidsmarktkrapte welke leidt tot hoge personeelstekorten. Naar verwachting loopt het landelijk personeelstekort op tot 169.500 zorgmedewerkers in 2032.

Dit prognoserapport zoomt in op de toekomstige arbeidsmarkt in de sector zorg en welzijn in Limburg. Hoe ziet de Limburgse arbeidsmarkt in deze sector eruit in 2032? Hoe ontwikkelt de arbeidsmarkt zich in de sector zorg en welzijn naar verwachting en hoe ontwikkelt de mobiliteit? Hoeveel zorgmedewerkers hebben wij nodig om inwoners de juiste zorg te kunnen aanbieden? Door belangrijke ontwikkelingen omtrent bevolkingsgroei, vergrijzing, arbeidsvraag en mobiliteit in kaart te brengen, wordt getracht antwoord op deze vragen te geven.

Dit prognoserapport weergeeft cijfers en ontwikkelingen over de arbeidsmarktregio's van Zorg aan Zet. Onder deze arbeidsmarktregio's vallen Noord- en Midden-Limburg en Zuid-Limburg. Het doel van dit prognoserapport is het in kaart brengen van de verwachte toekomstige situatie op de arbeidsmarkt zorg en welzijn om inzichtelijk te maken voor welke arbeidsmarktopgave wij staan in de komende jaren. Dit rapport is geschreven voor hr-medewerkers, beleidsmakers en bestuurders van zorginstellingen in Limburg.

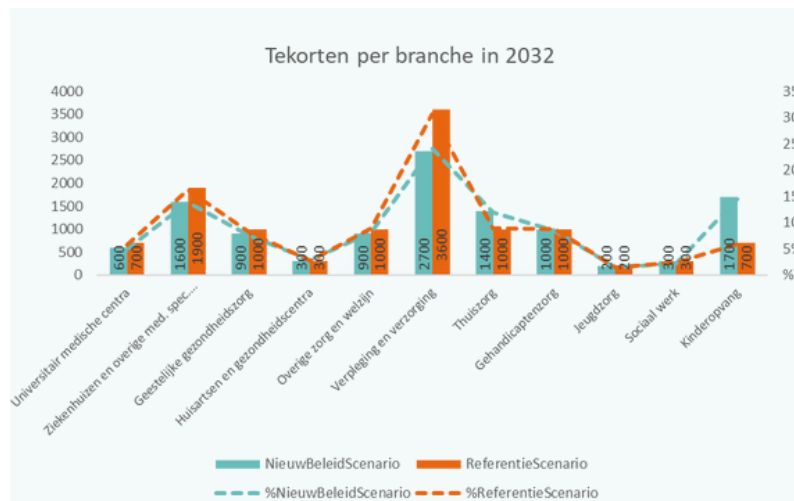
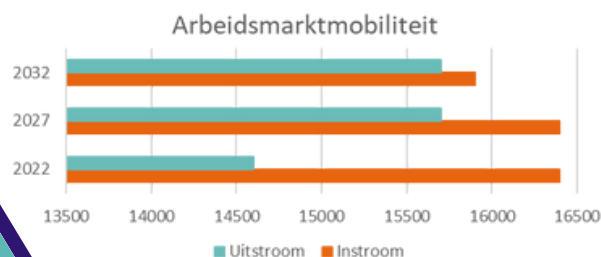
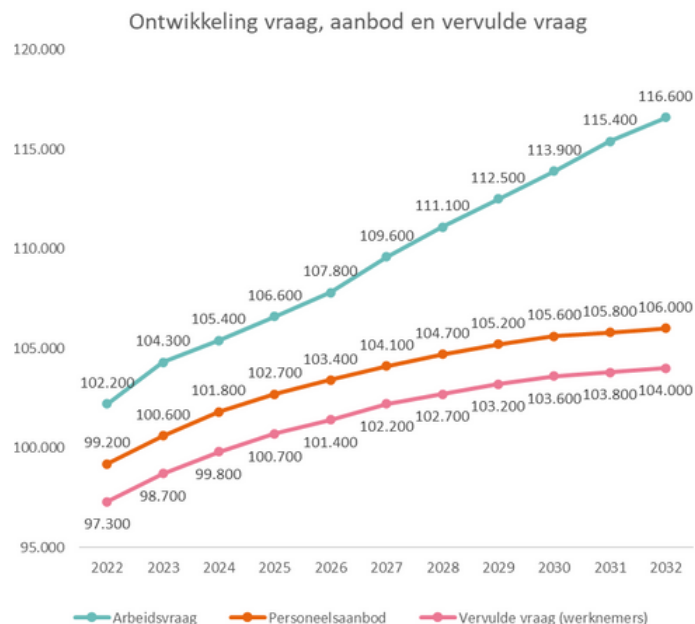
Over het prognosemodel

Op basis van trends en ontwikkelingen in de sector kunnen voorspellingen worden gedaan over de toekomst. De prognoses in deze publicatie komen uit het Prognosemodel Zorg en Welzijn. Dit prognosemodel is in opdracht van het ministerie van VWS ontwikkeld door abf Research.

Abf research heeft in April 2023 een nieuwe prognose "Nieuw Beleid scenario" gedeeld waarin de effecten van een aantal recent genomen of te nemen maatregelen uit onder meer het Integraal zorgakkoord (IZA), het programma Wonen, Ondersteuning en Zorg voor ouderen (WOZO) en het Regeerakkoord zijn meegenomen. Tenzij anders vermeld hebben de cijfers uit dit rapport betrekking op het Nieuw Beleid scenario.



Samenvatting



Top 3 tekorten op beroepsniveau in 2032



Verzorgende (niveau 3): 1.900 medewerkers



Verpleegkundige (niveau 4): 1.200 medewerkers



Pedagogisch werker (niveau 3): 800 medewerkers

Toelichting

- De dubbele vergrijzing is één van de belangrijkste factoren in Limburg die zorgen voor een toenemende zorgvraag en zorggebruik. Dit resulteert in een toenemende arbeidsvraag.
- De arbeidsvraag stijgt harder dan het personeelsaanbod. Dit leidt tot grote personeelstekorten.
- Verschillende overheidsmaatregelen zijn getroffen of staan op de agenda om de tekorten in te dammen. De prognose laat vooral zien dat de maatregelen zorgen voor een verschuiving van de tekorten van de ene branche naar de andere, maar het lost de grote personeelstekorten in de sector niet op.
- Het verschil in de te verwachten tekorten in het beleidsarm scenario (referentie scenario) en beleidsrijk scenario (nieuw beleid scenario) is minimaal. Voor het opvangen van de personeelstekorten dient verder gekeken worden dan alleen beleids- en hr-maatregelen.

Inhoudsopgave

1 Arbeidsmarktwerking	4
1.1 De arbeidsvraag	5
1.2 Het personeelsaanbod	6
1.3 De vervulde vraag	7
2 Arbeidsmarktmobiliteit	8
3 Arbeidsmarktspanning	9
4 Arbeidsmarktttekorten	10
4.1 Arbeidsmarktttekorten per branche en beroepsgroep	11



1 Arbeidsmarktwerving

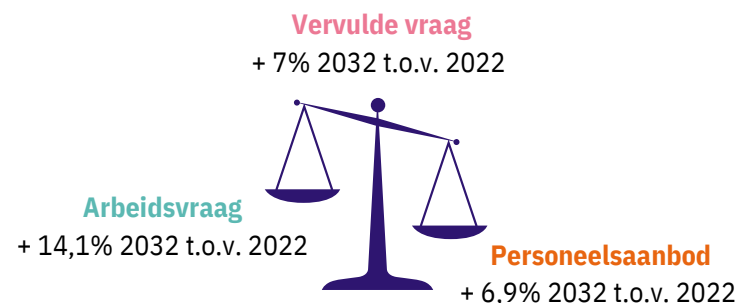
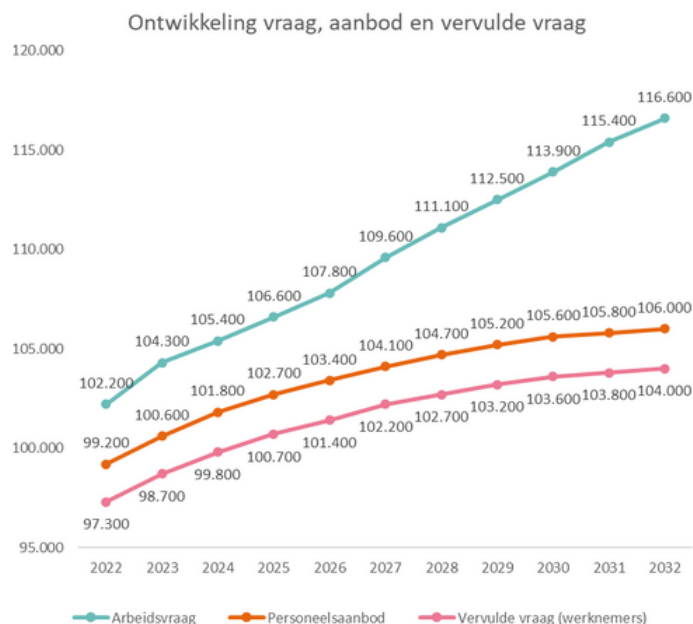
De arbeidsmarkt bestaat uit arbeidsvraag, personeelsaanbod en vervulde vraag. De arbeidsvraag is het verwachte aantal benodigde werknemers om aan de zorgvraag te kunnen voldoen. De zorgvraag is een toewijzing van het verwachte zorggebruik aan beroepsgroepen, de jaarlijkse arbeidsproductiviteitsverbetering, ziekteverzuimontwikkeling en de verandering van de gemiddelde deeltijdfactor.

De arbeidsvraag groeit in 2032 met 14,1% t.o.v. 2022. De toenemende arbeidsvraag in Limburg is voornamelijk het gevolg van een vergrijzende bevolking, langere levensverwachting en welvaartstijging.

Het personeelsaanbod in de sector wordt bepaald door de samenstelling van de huidige werknemers in de sector en de aanwezigheid van werkzoekenden zonder baan. Variabelen zoals opleiding en herintreding versterken het personeelsaanbod. Veranderingen zoals uitstroom, pensionering en arbeidsongeschiktheid leiden tot een vermindering van het aantal beschikbare arbeidskrachten. Het personeelsaanbod stijgt met 6,9% in 2032 t.o.v. 2022.

Op de arbeidsmarkt ontmoeten de arbeidsvraag en het personeelsaanbod elkaar met als resultaat de vervulde vraag, oftewel het aantal medewerkers werkzaam in de sector. De vervulde vraag stijgt naar verwachting met 7% in 2032 t.o.v. 2022.

4

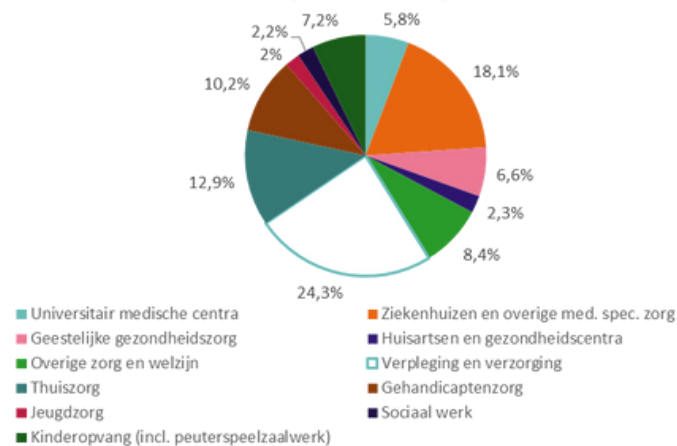


1.1 De arbeidsvraag

Er liggen verschillende oorzaken ten grondslag aan de stijgende arbeidsvraag. Vooral de toenemende dubbele vergrijzing, waarbij steeds meer ouderen ook steeds langer leven, speelt een cruciale rol in Limburg. Limburg kent het hoogste vergrijzingspercentage van Nederland. Met meer ouderen en een langere levensverwachting, neemt vooral de vraag naar ouderenzorg (verpleging, verzorging en thuiszorg) toe. De verwachting is dat de helft van de arbeidsvraag valt in de branche verpleging en verzorging in 2032.

De arbeidsvraag in de verpleging en verzorging stijgt met 18% in 2032 t.o.v. 2022. De vraag naar thuiszorg stijgt in dezelfde periode met 50%. Opvallend is dat de arbeidsvraag in de kinderopvang ook een hoog groeipcentage kent; 39%. Dit hoge groeipcentage is te verklaren door een nieuw regeerakkoord waarbij 96% van de kinderopvang wordt vergoed.

Procentuele verdeling arbeidsvraag in 2032 per branche



1.2 Het personeelsaanbod

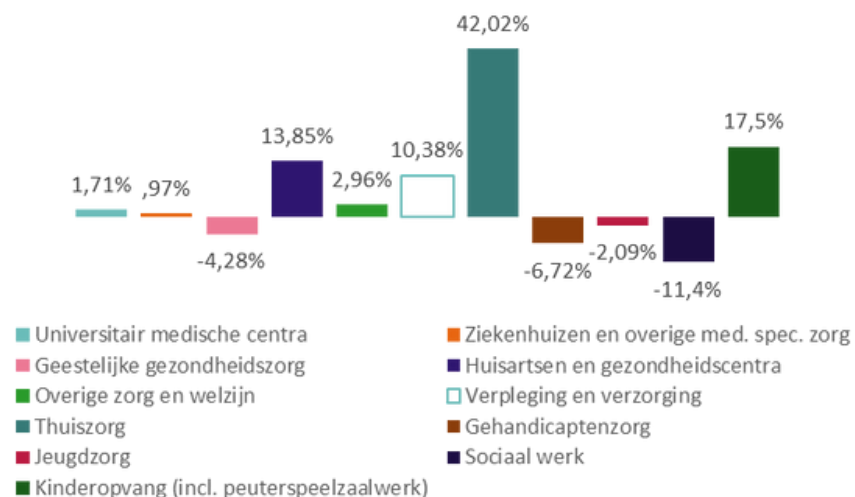
Ontwikkelingen zoals het vertrek van jongeren naar grotere steden, lage migratie, afnemende geboortecijfers en stijgende sterftcijfers zijn trends die resulteren in een krimpende beroepsbevolking. Hierdoor wordt het steeds lastiger om zorgmedewerkers te vinden, met als gevolg: een toenemende concurrentie tussen verschillende sectoren, maar ook tussen branches en zelfs tussen zorgorganisaties onderling. Hoewel het aanbod van zorgpersoneel in de komende jaren naar verwachting stijgt, is deze stijging nog onvoldoende om te kunnen voldoen aan de te verwachten zorgvraag. Bovendien is in 2023 ongeveer 25% van de zorgmedewerkers 55+ jaar oud. Dit betekent dat een aanzienlijk aantal zorgpersoneel op korte termijn met pensioen gaat.

6



“In 2022 was een zorgmedewerker gemiddeld 42,5 jaar oud.”

Ontwikkeling personeelsaanbod 2032 t.o.v. 2022



1.3 De vervulde vraag

Naar verwachting werken in 2032 104.000 medewerkers in de zorg en welzijn. De meesten (24%) werken in de branche Verpleging & Verzorging. Dit is de grootste branche in de sector. Ziekenhuizen en overige medische specialistische zorg en thuiszorg volgen op nummer 2 en 3 met respectievelijk 19% en 13%. Naar verwachting zullen de minste medewerkers werken in de branche sociaal werk en jeugdzorg.

In de beroepsgroep verzorgende (niveau 3) werken naar verwachting de meeste mensen. In 2032 werken zo'n 11.700 medewerkers in deze functie. Gevolgd door zorghulp (niveau 1) en verpleegkundige (niveau 4) met 11.200 en 8.500 medewerkers respectievelijk.

Aantal werkzame medewerkers per branche in 2032

Branche	Zorgmedewerkers	
Verpleging en verzorging	25.300	24%
Ziekenhuizen en overige med. spec. zorg	19.300	19%
Thuiszorg	13.500	13%
Gehandicaptenzorg	10.800	10%
Overige zorg en welzijn	8.800	8%
Geestelijke gezondheidszorg	6.800	7%
Kinderopvang (incl. peuterspeelzaalwerk)	6.700	6%
Universitair medische centra	6.200	6%
Huisartsen en gezondheidscentra	2.300	2%
Sociaal werk	2.300	2%
Jeugdzorg	2.200	2%

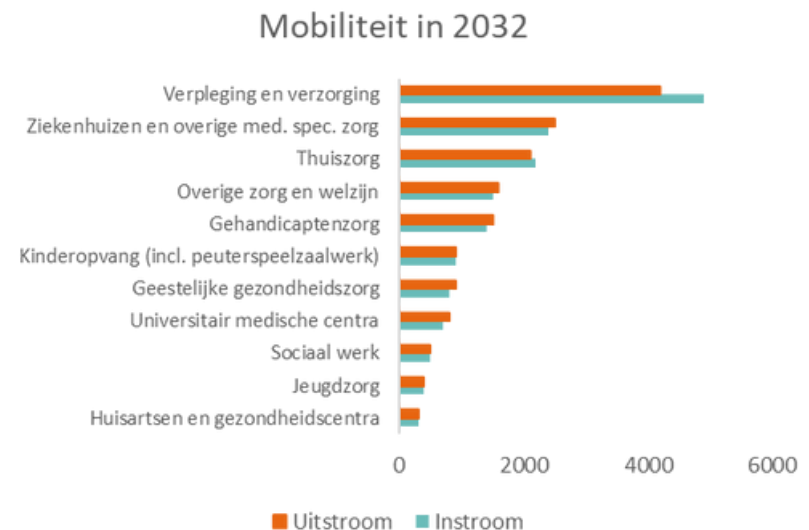
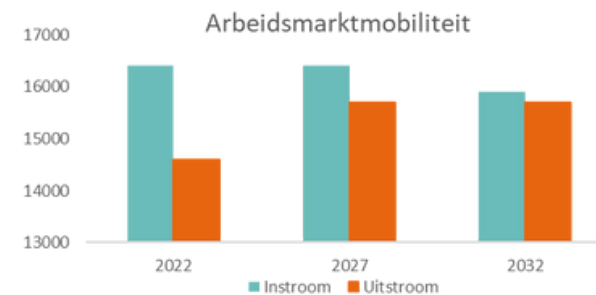
2 Arbeidsmarktmobiliteit

De arbeidsmarktmobiliteit omvat de instroom en uitstroom van de medewerkers in de sector. Bij instroom is voor elke branche de instroom vanuit een andere zorg en welzijn-branchen en vanuit een andere sector bij elkaar opgeteld. Daarbij zorgen afgestudeerden, zij-instromers en herintreders ook voor aanvulling in de instroom.

Voor de uitstroom geldt eenzelfde benadering: zowel de uitstroom naar een andere branche als naar een andere sector wordt bij elkaar opgeteld. Hieronder valt ook het vertrek door pensionering of arbeidsongeschiktheid.

De instroom ligt in de jaren 2022, 2027 en 2032 hoger dan de uitstroom. Wel ontwikkelt de uitstroom zich dusdanig sneller dan de instroom dat het verschil tussen beiden over de jaren heen steeds kleiner wordt.

De branches ziekenhuizen, gehandicaptenzorg, geestelijke gezondheidszorg, universitair medische centra en overige zorg en welzijn krijgen te maken met een hogere uitstroom dan instroom in absolute getallen. Dit zorgt voor negatief saldo in de branches. De verpleging en verzorging krijgt te kampen met zowel de hoogste instroom als de hoogste uitstroom in 2032.



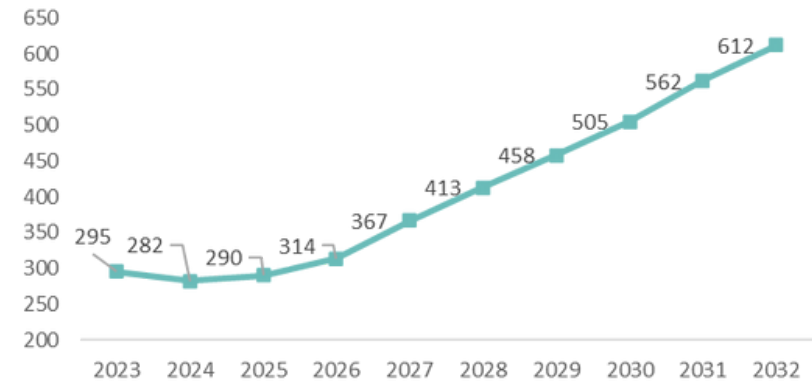
3 Arbeidsmarktspanning

De arbeidsmarktspanningsindicator wordt berekend als het verwachte aantal vacatures per 100 werkzoekenden. Hoe hoger de waarde, hoe hoger de arbeidsmarktspanning en dus hoe meer moeilijk vervulbare vacatures. Hoe krappere de arbeidsmarkt, hoe meer moeilijk vervulbare vacatures. Het aantal vacatures per 100 werkzoekenden neemt de komende jaren toe. In de periode tussen 2023 en 2032 verdubbelt de arbeidsmarktspanning zelfs van 282 vacatures per 100 werkzoekenden naar 612 in 2032.



“In 2032 zijn er 612 vacatures per 100 werkzoekenden.”

Aantal vacatures per 100 werkzoekenden



4 Arbeidsmarkttekorten

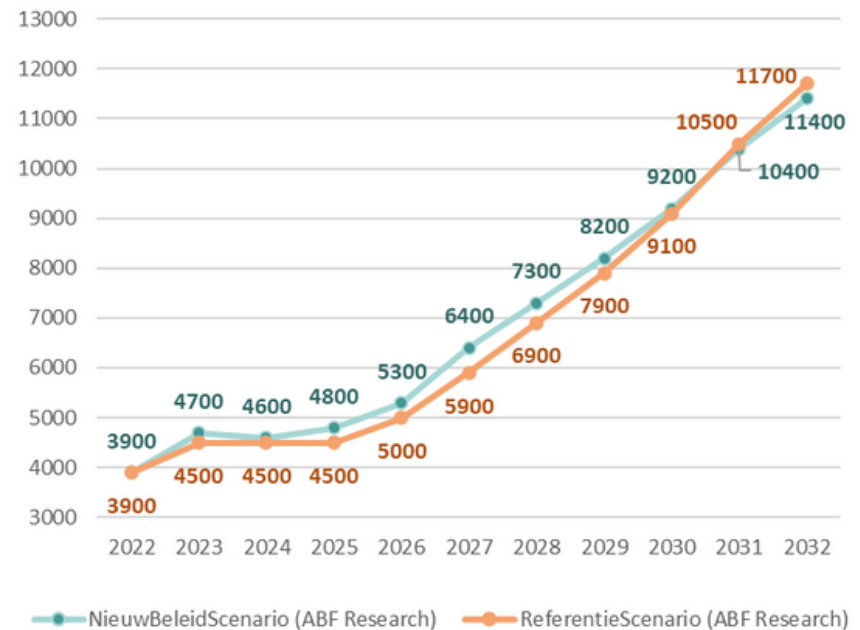
Alhoewel het aantal medewerkers in de sector zorg en welzijn stijgt, is de verwachting dat Limburg te kampen krijgt met grote personeelstekorten in de sector bij een ongewijzigd beleid. Door de stijgende zorgvraag en de oplopende uitstroom van zorgmedewerkers groeien de te verwachten arbeidsmarkttekorten. De stijgende zorgvraag stijgt harder dan het zorgaanbod, oftewel zorgpersoneel, waardoor de komende jaren steeds grotere tekorten worden verwacht.

10



“Naar verwachting voorziet Limburg een tekort van 11.400 zorgmedewerkers in 2032.”

Ontwikkeling personeelstekorten

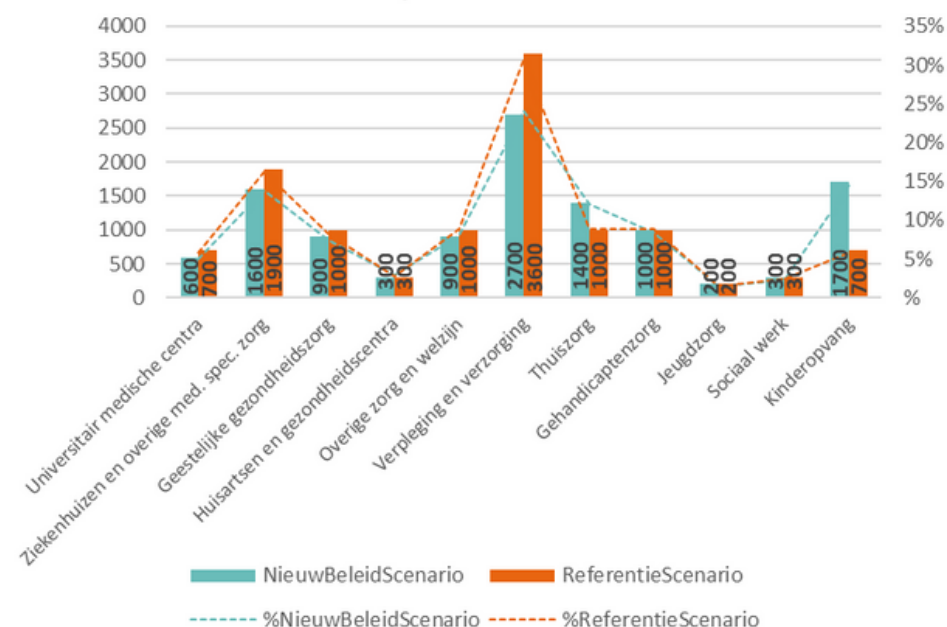


4.1 Arbeidsmarkttekorten per branche en beroepsgroep

De personeelstekorten bereiken alle branches in de sector zorg en welzijn. Wel zijn er grote verschillen tussen de branches:

- De verpleging en verzorging wordt het hardst geraakt door de te verwachte tekorten. Zowel in 2022 als in 2032 krijgt de verpleging en verzorging te kampen met grote tekorten. Deze branche levert voornamelijk zorg aan ouderen.
- Ook de branche ziekenhuizen en overige medische specialistische zorg krijgt te kampen met grote personeelstekorten. De branche komt naar verwachting 1.600 zorgmedewerkers tekort in 2032.
- Opvallend is dat in het Nieuw BeleidScenario de kinderopvang met veel grotere tekorten te maken krijgt dan in het referentie scenario. Namelijk een tekort van 1.700 t.o.v. 700 medewerkers respectievelijk. Dit is te verklaren door het nieuwe regeerakkoord waarbij 96% vergoeding voor de kinderopvang wordt ontvangen.
- In relatieve zin groeien de tekorten het hoogst in de thuiszorg. Het personeelstekort in 2032 stijgt in deze branche met 250% t.o.v. 2022. Toen kwam de branche 400 zorgmedewerkers tekort.
- Zowel absoluut als relatief gezien heeft de jeugdzorg naar verwachting het minste personeelstekort in 2032, namelijk een tekort van 200 zorgmedewerkers. Dit is 1,8% van het totale tekort.

Tekorten per branche in 2032



Top 3 tekorten op beroepsniveau in 2032



Verzorgende (niveau 3): 1.900 medewerkers



Verpleegkundige (niveau 4): 1.200 medewerkers



Pedagogisch werker (niveau 3): 800 medewerkers

Vragen of opmerkingen?



Sugitha Pathmanathan

Arbeidsmarktonderzoeker

T 06 47 69 27 35

s.pathmanathan@zorgaanzet.org