

Facts & Figures

Personeel is de cruciale factor

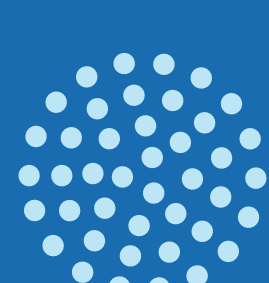


We zetten alle feiten en cijfers over de arbeidsmarkt in zorg en welzijn in het Noorden voor je op een rij.

Juni 2022

Stand van zaken

op de arbeidsmarkt in Noord-Nederland



162.600
mensen werken in 2021 in zorg
en welzijn in Noord-Nederland



1 op de 5
mensen zijn werkzaam
in de sector (21,5%)



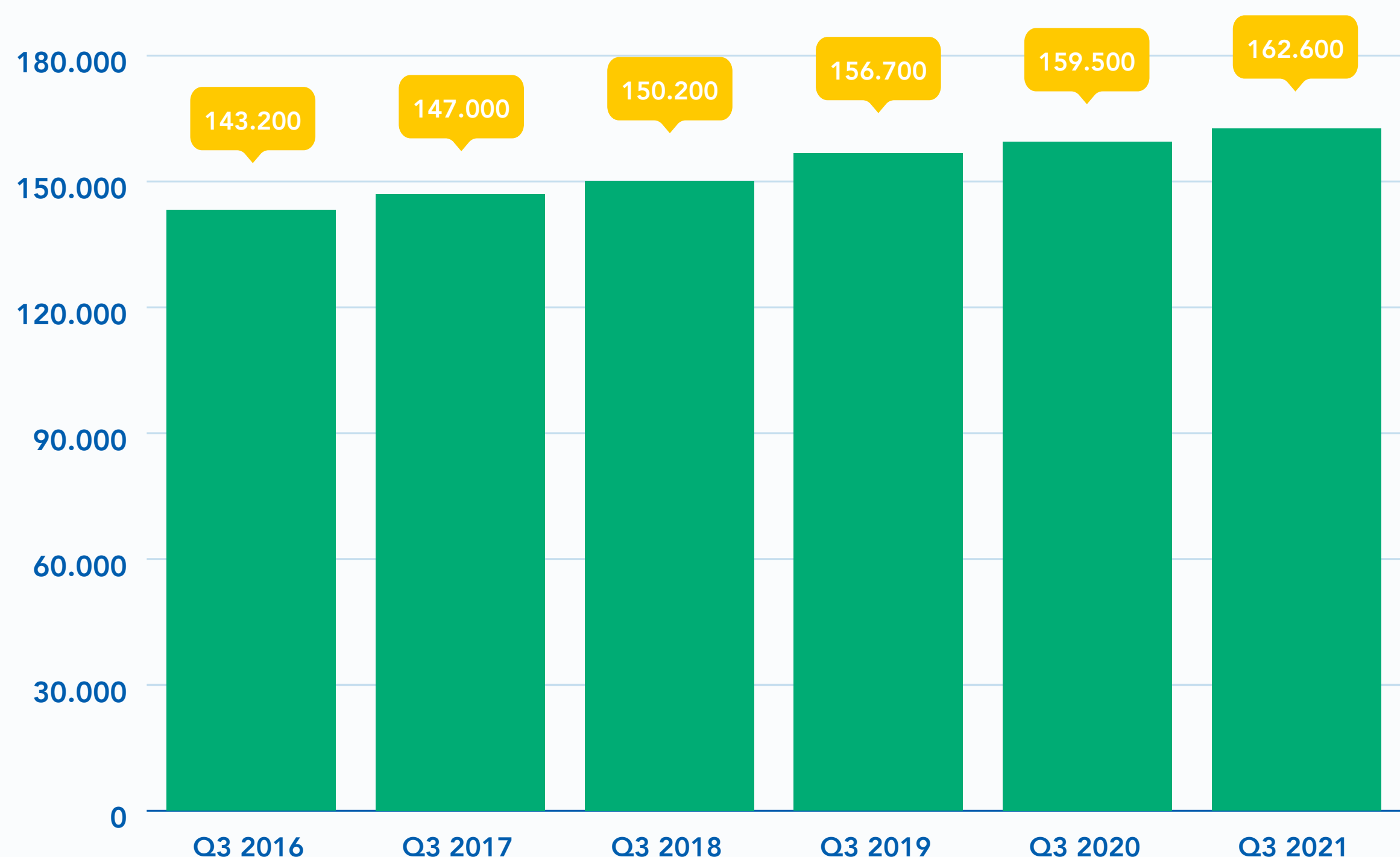
3.100
medewerkers meer in Q3 2021
ten opzichte van Q3 2020



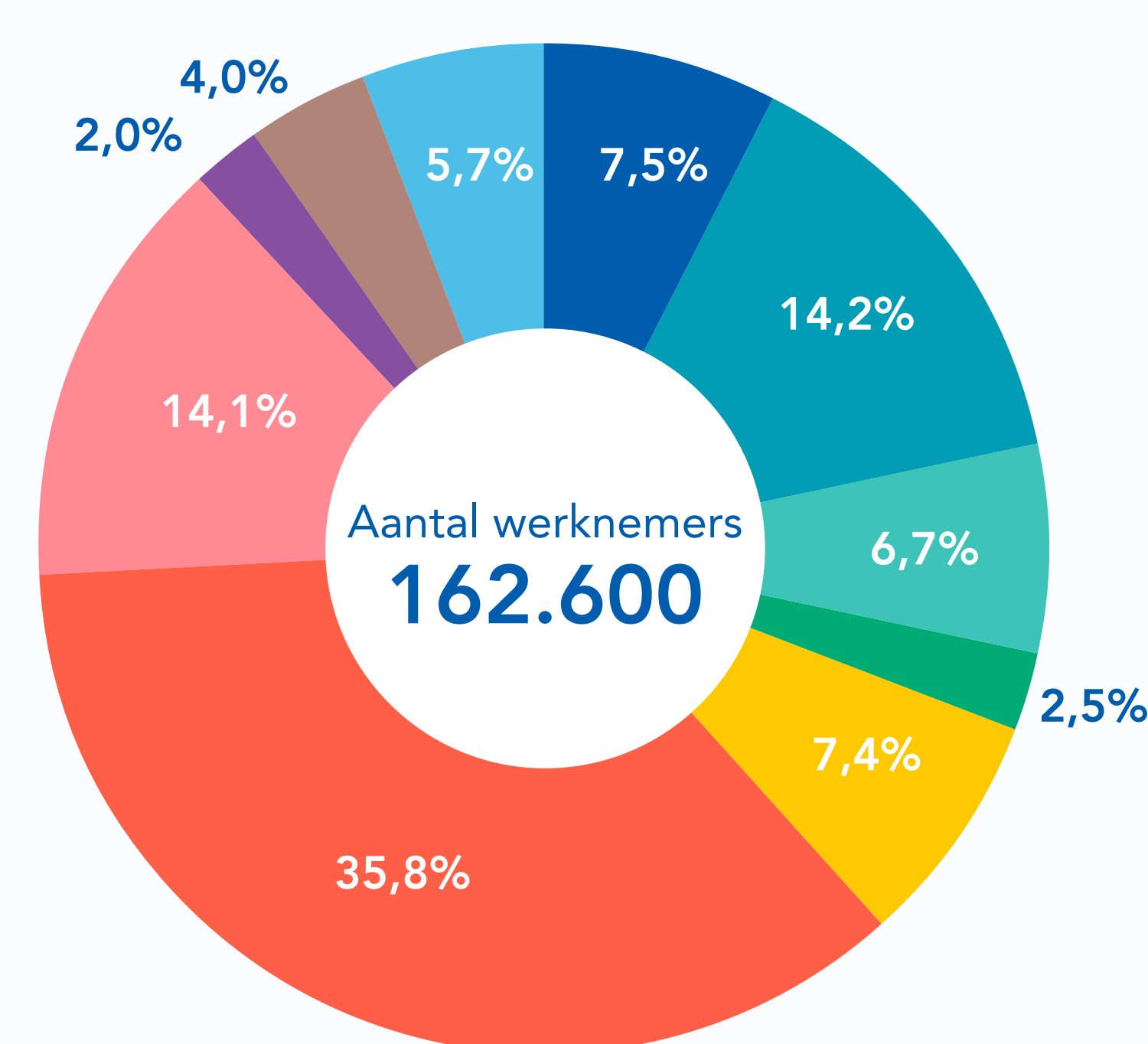
+1,9%
groei medewerkers Q3 2021
ten opzichte van Q3 2020

Groei aantal werknemers

De groei van het aantal werknemers in zorg en welzijn zet ook in 2021 door. Ruim 1 op de 5 medewerkers werkt in de sector (21,5%). Dit percentage ligt hoger dan in heel Nederland waar ruim 1 op de 6 medewerkers in zorg en welzijn werkt (17,1%). In Noord-Nederland werken de meeste medewerkers in de branches verpleging, verzorging en thuiszorg (58.200), ziekenhuizen (excl. UMCG) (23.100) en de gehandicaptenzorg (23.000).



Ontwikkeling werknemers zorg en welzijn
Noord-Nederland 2016 – 2021

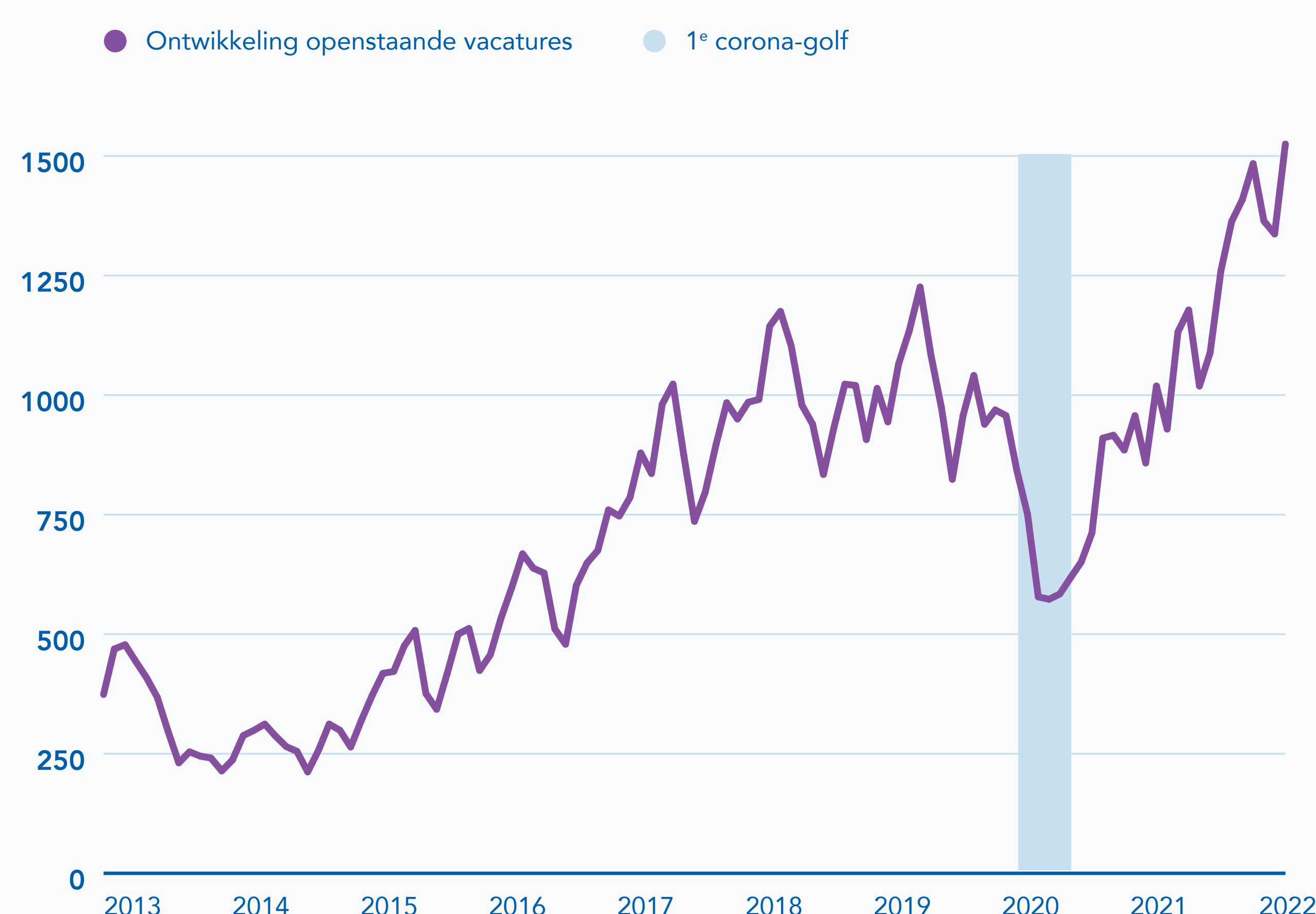


- Universitair medische centra **12.200**
- Ziekenhuizen en overige med. spec. zorg **23.100**
- Geestelijke gezondheidszorg **10.900**
- Huisartsen en gezondheidscentra **4.100**
- Overige zorg en welzijn **12.100**
- Verpleging, verzorging en thuiszorg **58.200**
- Gehandicaptenzorg **23.000**
- Jeugdzorg **3.200**
- Sociaal werk **6.500**
- Kinderopvang (incl. peuterspeelzaalwerk) **9.300**

Werknemers zorg en welzijn naar branche
Noord-Nederland Q3 2021

Stijging aantal openstaande vacatures

Eind 2020 stabiliseerde het aantal vacatures na de forse daling gedurende de eerste coronagolf. Eind 2020 en in de eerste helft van 2021 herstelde het aantal openstaande vacatures weer tot het niveau van voor de coronacrisis. In de tweede helft van 2021 en in het begin van 2022 is het aantal openstaande vacatures vervolgens sterk toegenomen. De tweede helft van 2021 telde namelijk 7.624 openstaande vacatures. Dit waren er 1.922 (+33,7%) meer dan in de tweede helft van 2019 en 2.932 (+62,5%) meer dan in de tweede helft van 2020.

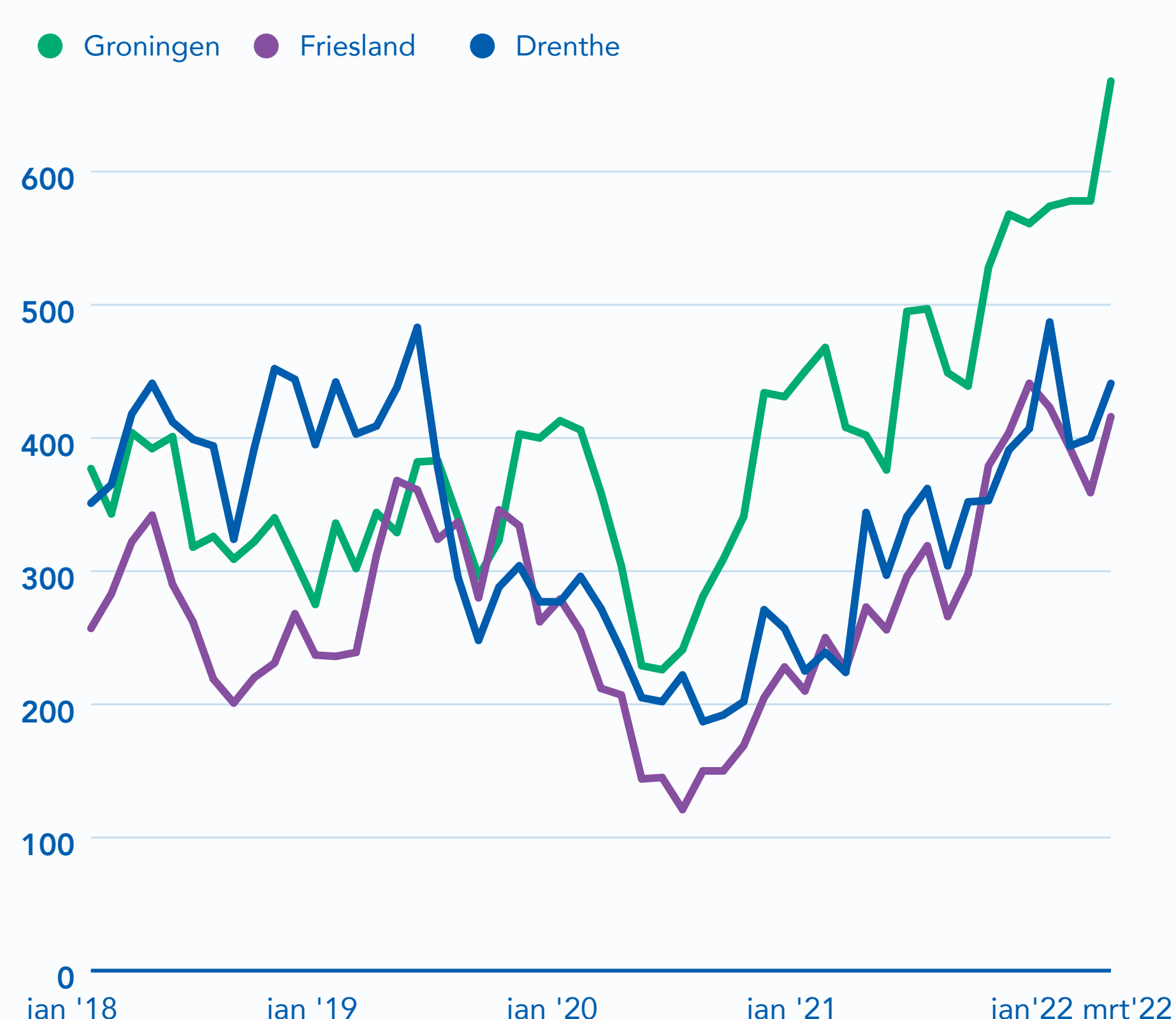


Openstaande vacatures zorg en welzijn
Noord-Nederland 2013–2022

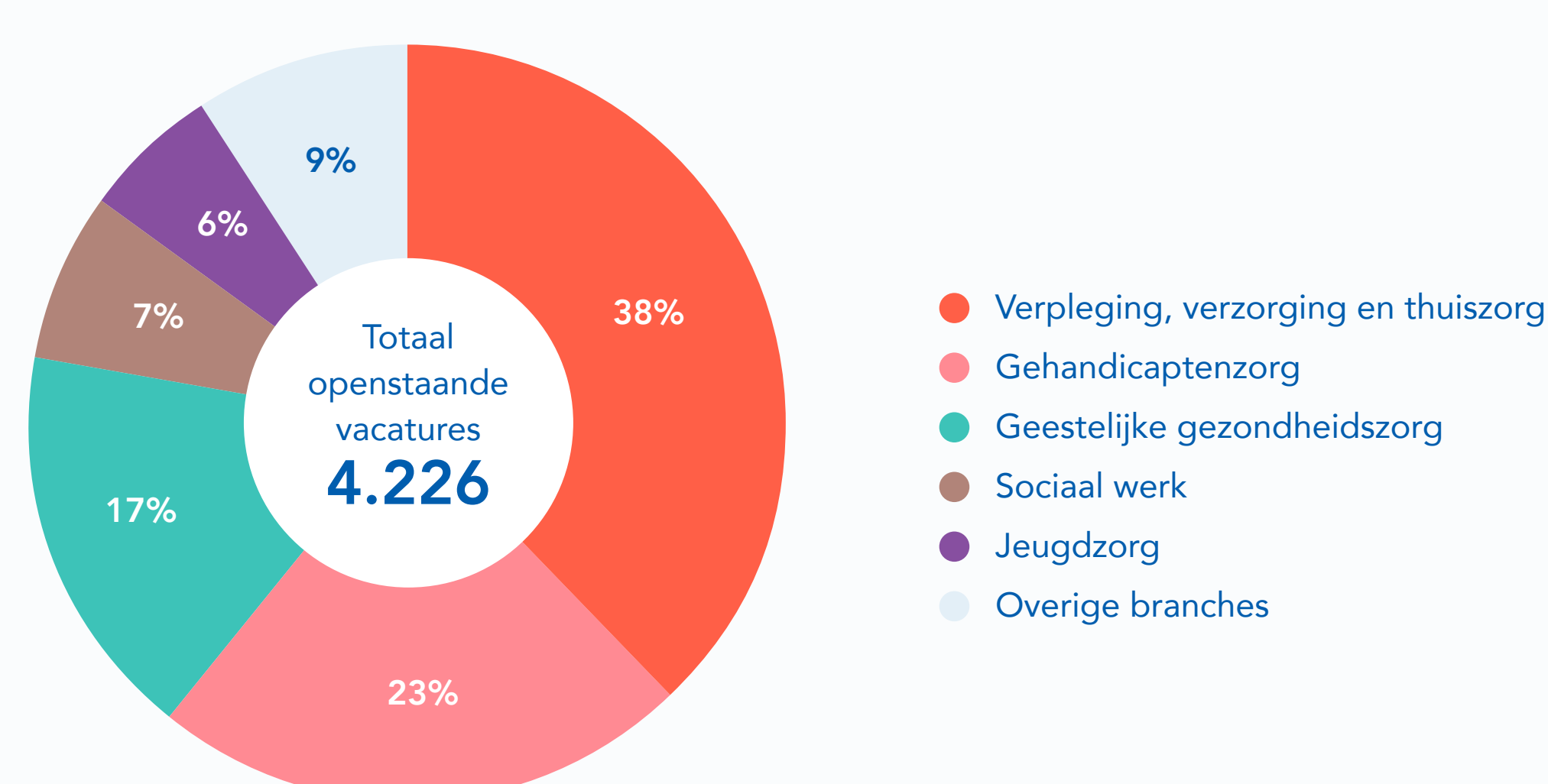
Deze stijging kan te maken hebben met het uitvoeren van inhaalzorg na corona, compensatie van de hoge uitval van zorgpersoneel, het aantrekken van de mobiliteit na een onzekere crisisperiode of de reguliere oplopende tekorten door ontgroening en vergrijzing die al eerder bekend waren. Het is voornamelijk lastig om te voorspellen of deze stijgende trend zich zal voortzetten in de rest van 2022.

Regionale verschillen

Tussen de regio's zijn verschillen wanneer je kijkt naar het aantal vacatures per branche. Zo valt op dat in Groningen het aandeel vacatures in de branche GGZ hoger ligt (27%) in vergelijking met de andere provincies. In Friesland geldt dit voor de branches VVT (51%) en de jeugdhulpverlening (11%). In Drenthe is het opvallend dat niet de VVT, maar de branche Gehandicaptenzorg de meest openstaande vacatures heeft (43%).



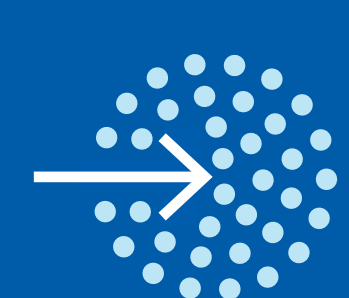
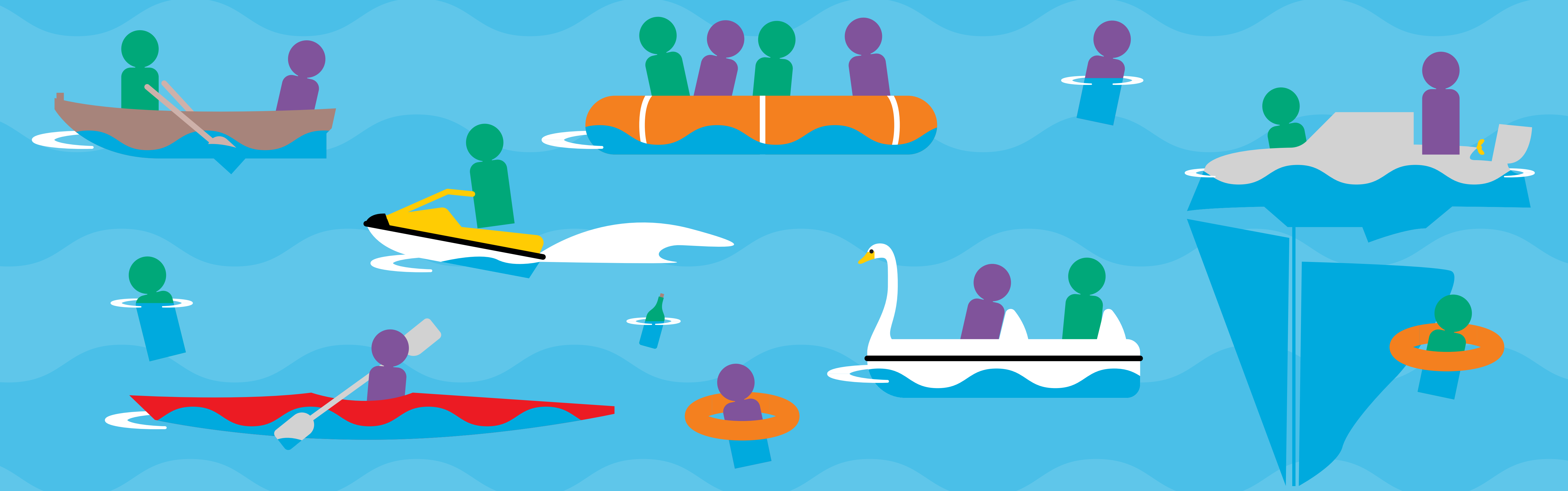
Openstaande vacatures per provincie
Noord-Nederland 2018–2022



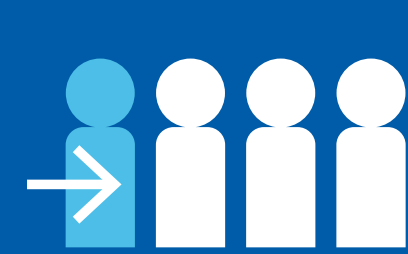
Openstaande vacatures
Op basis van openstaande vacatures ZorgpleinNoord
Q1 Noord-Nederland 2022

Mobiliteit

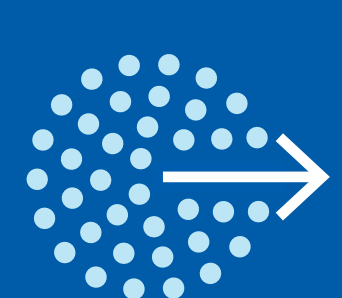
van medewerkers



16.810
nieuwe werknemers
in de sector



1/9
is nieuw in de sector
zorg en welzijn



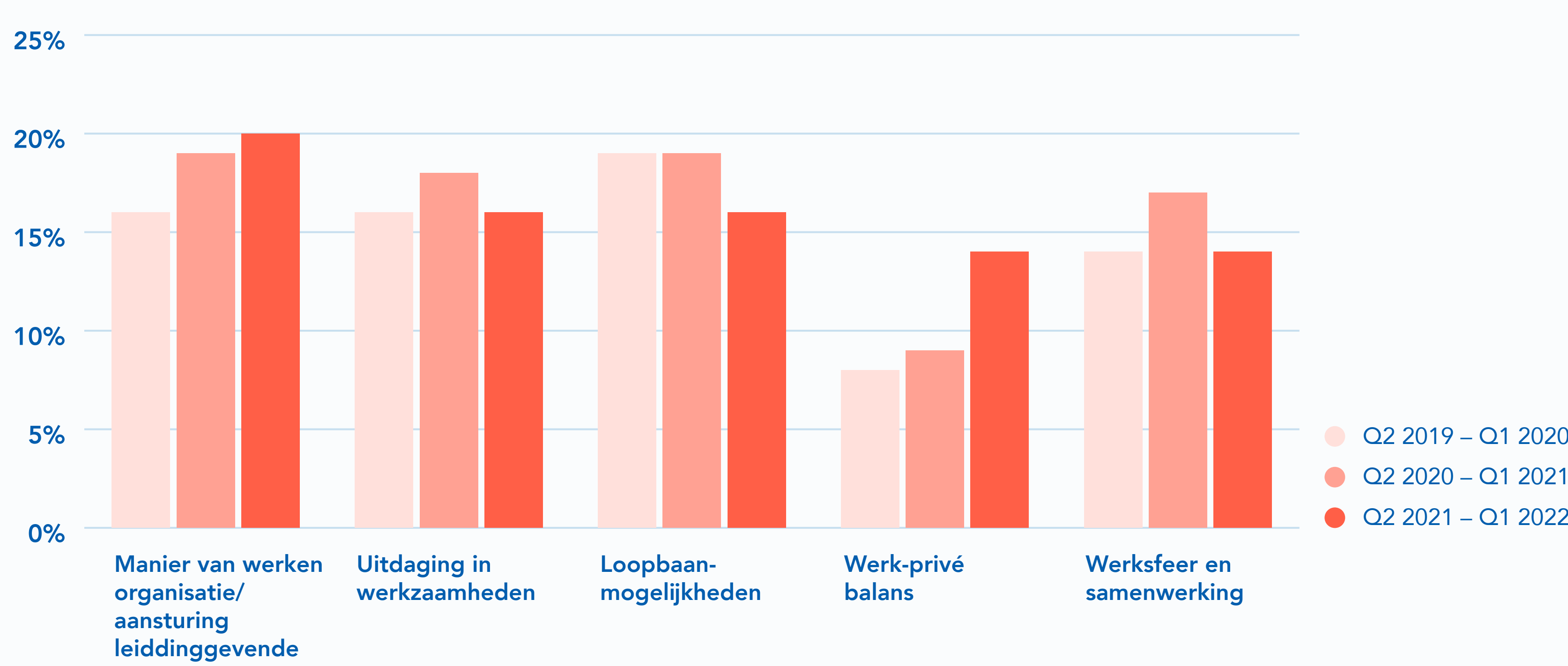
13.960
werknemers verlieten
de sector



1/11
verlaat de sector
zorg en welzijn

Opnieuw daling instroom

De instroom van nieuwe medewerkers in zorg en welzijn in Noord-Nederland is in 2021 opnieuw gedaald (-1,7%). Net als vorig jaar kwamen er minder herintreders, zij-instromers en jonge beroepsprofessionals uit het (voltijds) onderwijs in de sector werken. In de periode daarvoor (2017 t/m 2019) groeide de nieuwe instroom in zorg en welzijn jaarlijks. De uitstroom van medewerkers uit de sector daalde (-1,3%) in vergelijking met 2020.



Top 5 belangrijkste vertrekredenen uitstroomonderzoek
Cliëntgebonden personeel Noord-Nederland

Waarom cliëntgebonden personeel hun werkgever verlaat

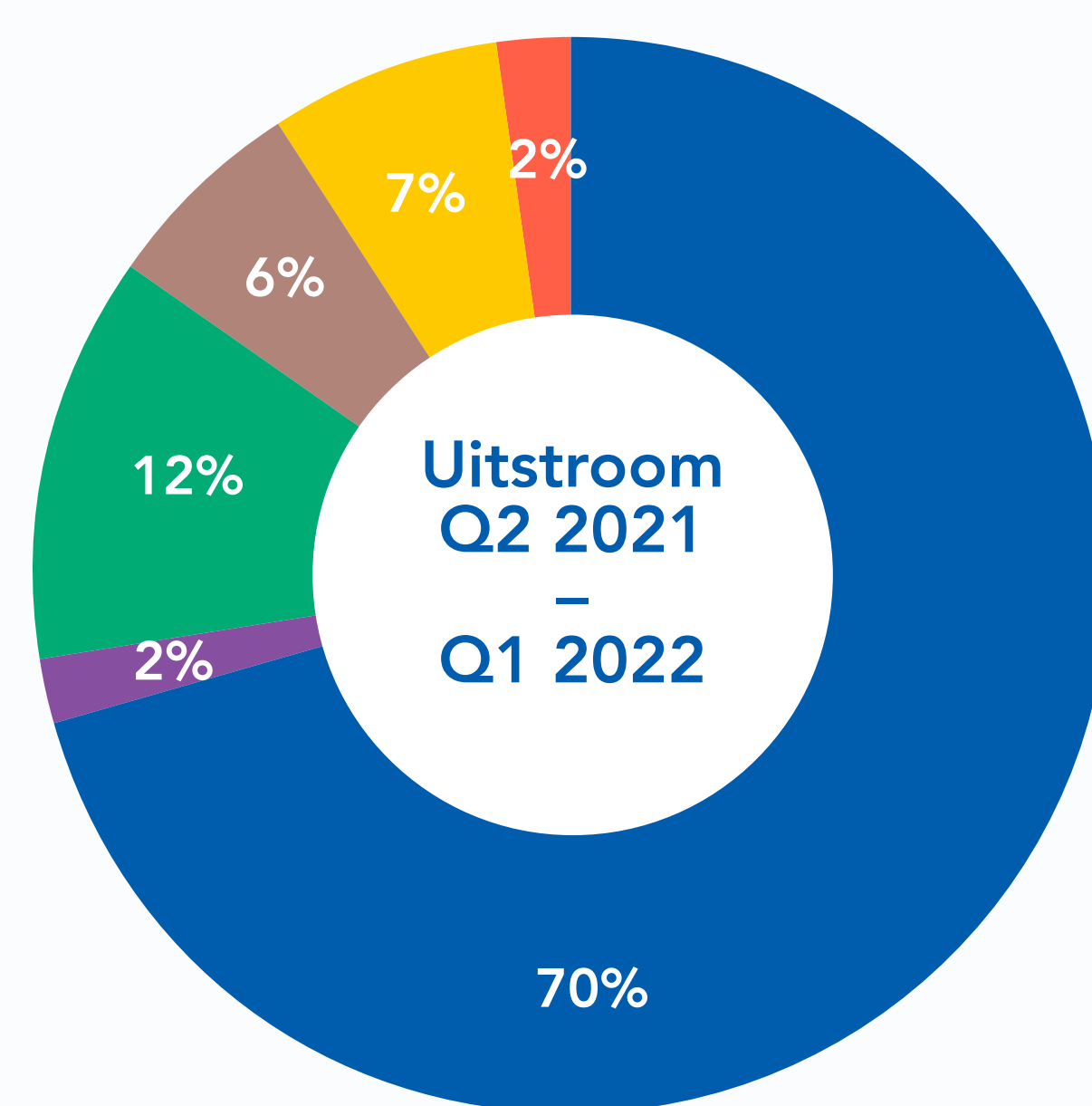
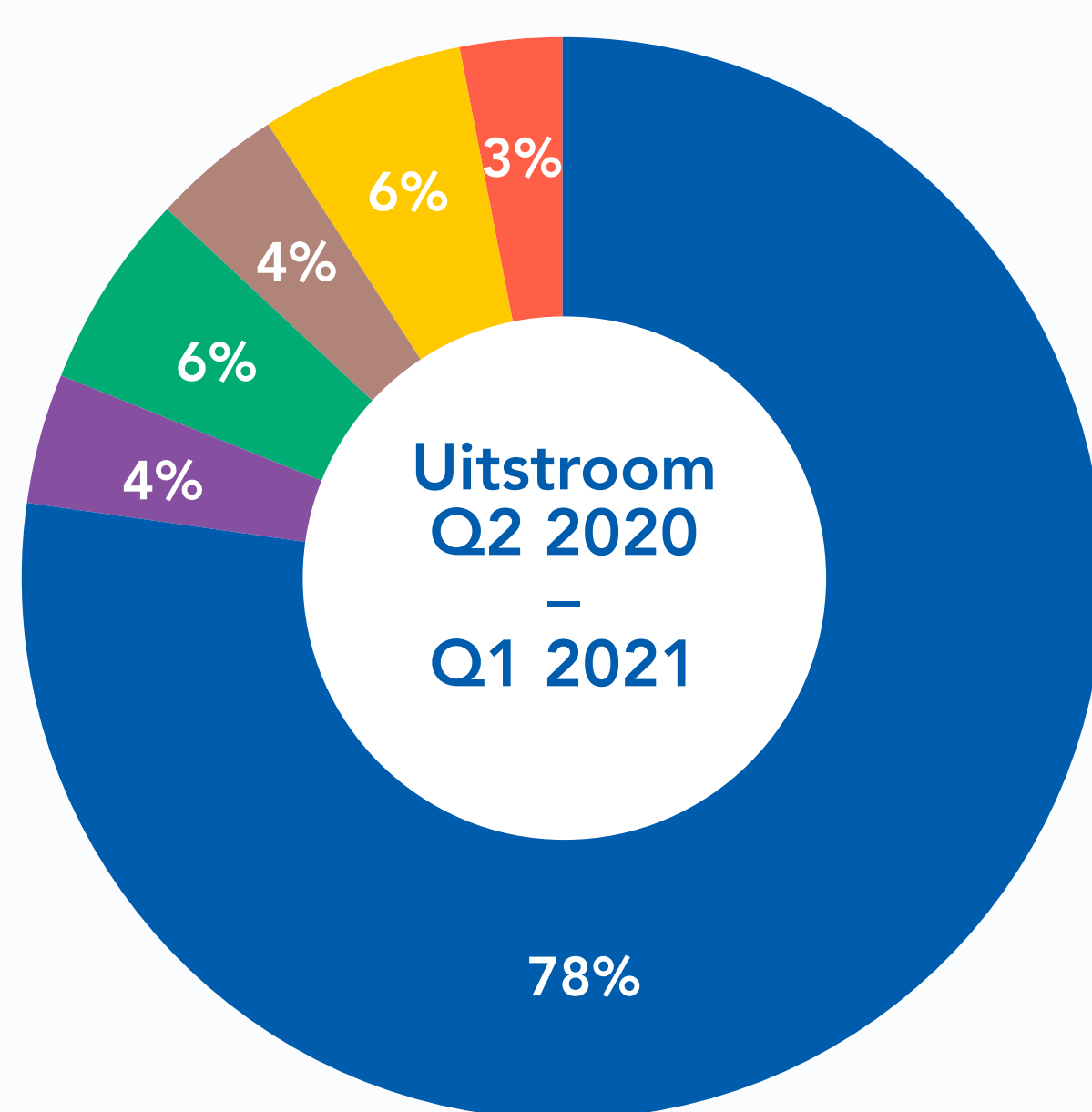
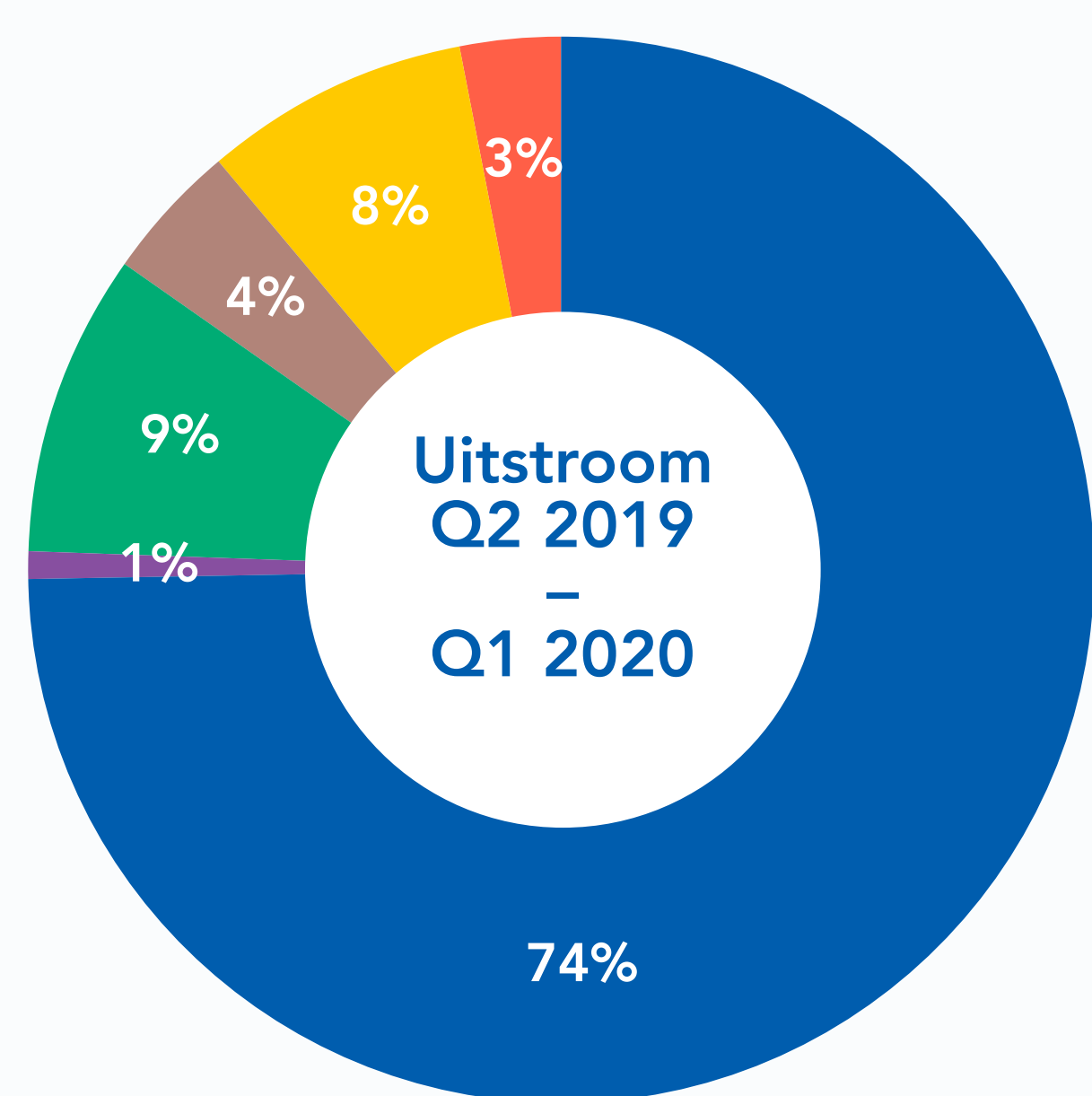
In 2019 startte ZorgpleinNoord met het doorlopend uitstroomonderzoek¹. Informatie over de vertrekredenen van personeel met een cliëntgebonden functie over een periode van drie jaar (2019-2021) levert de hiernaast genoemde inzichten op.

Meer uitstroom van cliëntgebonden personeel uit zorg en welzijn

Nog steeds gaat het overgrote deel van het directe zorg- en welzijnspersoneel (70%) na vertrek bij hun werkgever weer aan de slag bij een andere zorg- en welzijnsorganisatie. Afgelopen jaar lag het aandeel werknemers dat wisselt van baan binnen de sector wel enkele procenten lager dan in 2020 en 2019. Opvallend is het groeiende aandeel medewerkers (met een cliëntgebonden functie) dat uitstroomt naar baan in een andere sector.

Inzichten vertrekredenen

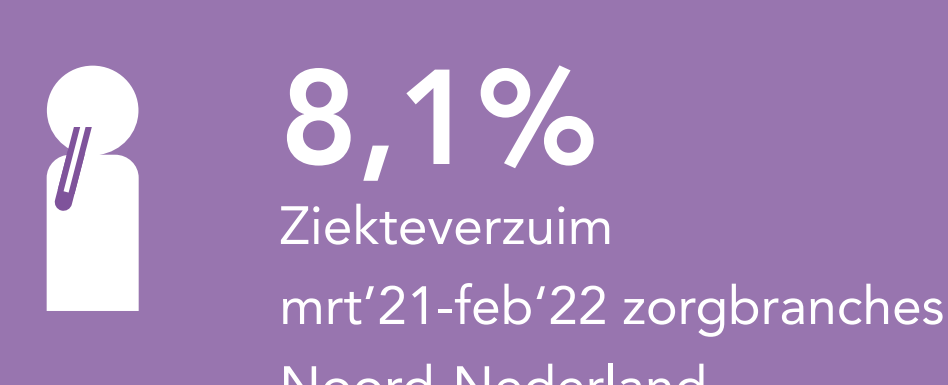
- Steeds vaker wordt de manier van werken in de organisatie en aansturing door de leidinggevende als belangrijke vertrekreden genoemd.
- Een opvallende nieuwkomer afgelopen jaar, in de top 5 van belangrijkste vertrekredenen, is uitstroom vanwege de werk-privé balans. Werkstress en werkdruk werden afgelopen jaar ook vaker als vertrekreden genoemd.
- Het niet krijgen van het gewenste aantal werkuren of een vaste aanstelling is het afgelopen jaar minder vaak als vertrekreden genoemd.



● Ander zorg- en welzijnswerkgever ● Werkzaam buiten zorg en welzijn ● Niet-werkzoekend
● Zzp'er binnen zorg en welzijn ● Werkzoekend ● Pensioen

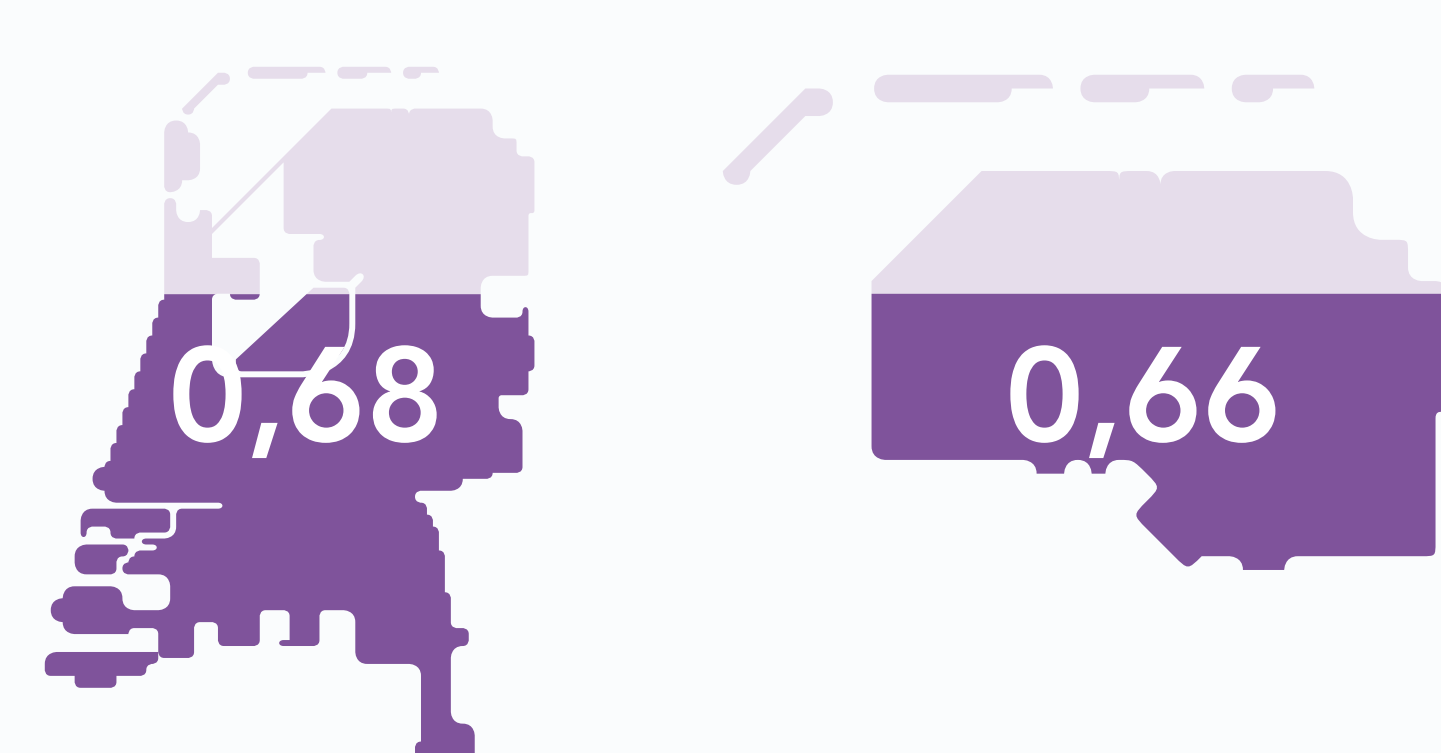
Bestemming cliëntgebonden personeel
Uitstroomonderzoek Noord-Nederland

¹ 19 organisaties nemen delen aan het uitstroomonderzoek. Afgelopen jaar (Q2 2021-Q1 2022) vulden 788 respondenten met een functie in de directe zorg of ondersteuning de online vragenlijst in.



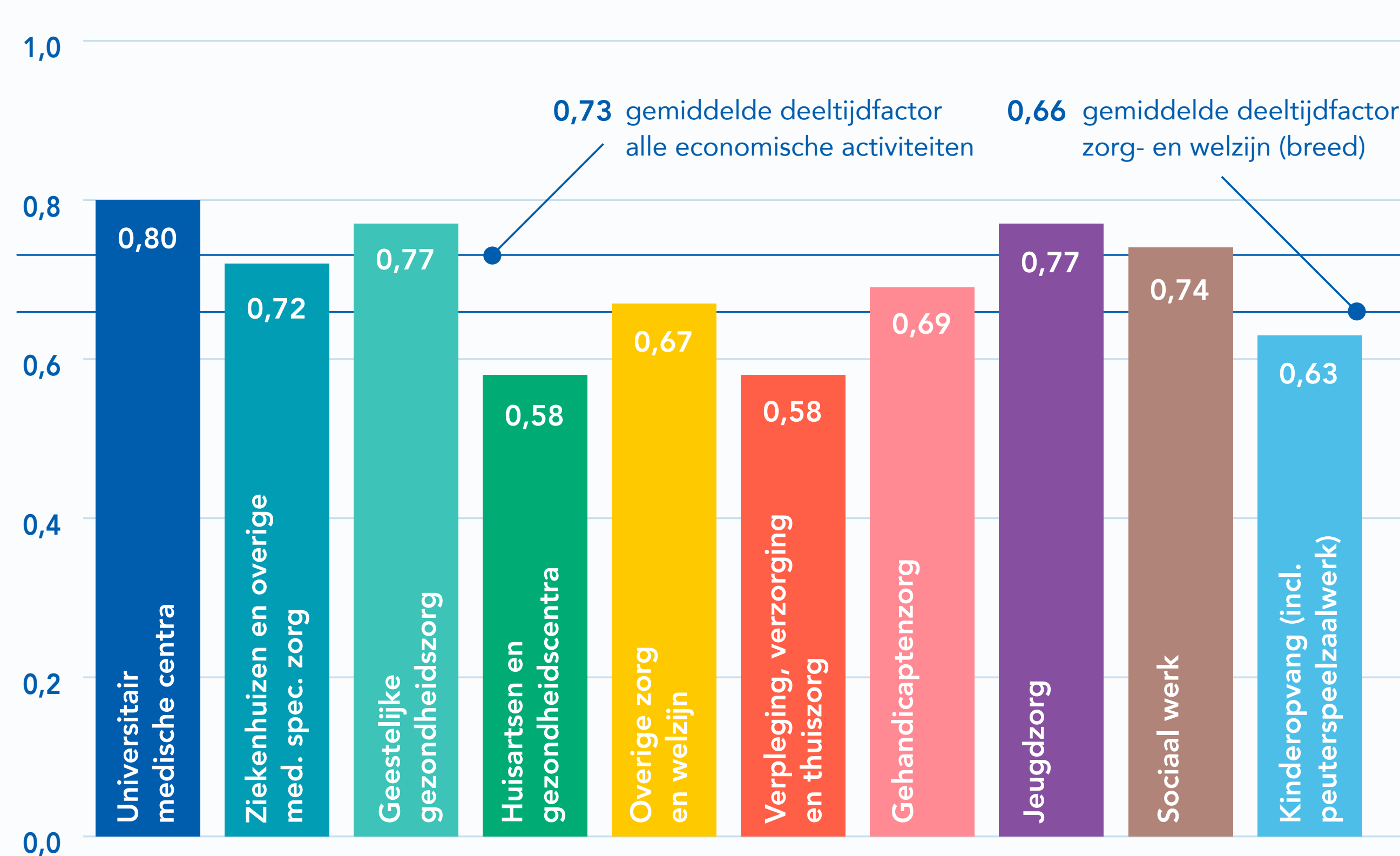
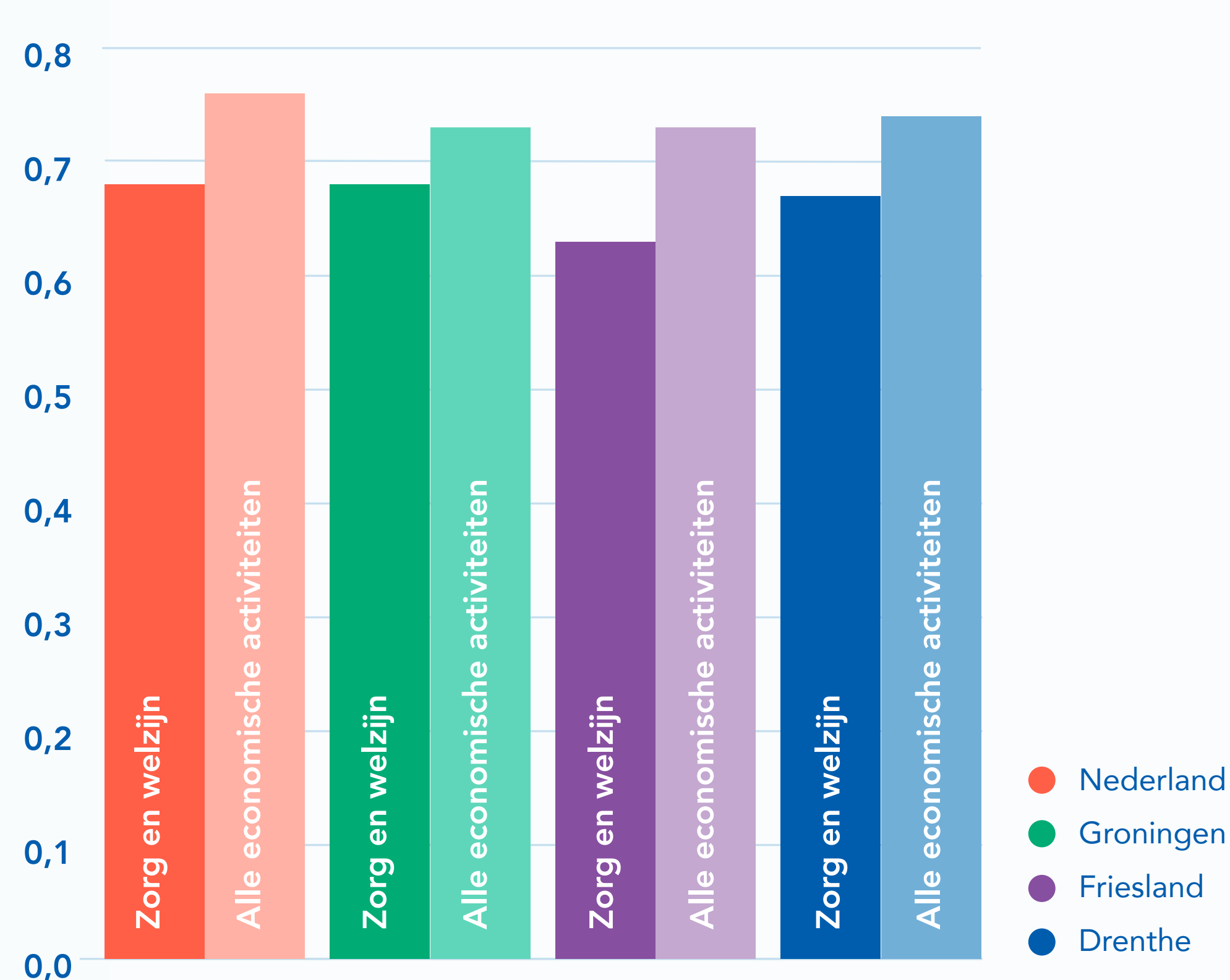
Deeltiïdfactor

Het aantal uren dat werknemers in Noord-Nederland naar contract werken, ligt lager dan in heel Nederland. Zowel in alle sectoren als in de sector zorg en welzijn. Ten opzichte van vorig jaar is alleen de deeltijdfactor in provincie Friesland in de sector zorg en welzijn iets gestegen van 0,62 naar 0,63. Verder is in alle Noordelijke regio's en sectoren de deeltijdfactor gelijk gebleven. Ondanks de stijging is de gemiddelde deeltijdfactor in Friesland in de sector zorg en welzijn lager dan in de andere Noordelijke regio's. In de VVT en de huisartsenzorg is de deeltijdfactor het laagst en in de branches universitair medische centra, jeudzorg en de ggz het hoogst.



Gemiddelde deeltijdfactor zorg en welzijn
Nederland en Noord-Nederland Q3 2021

- In Noord-Nederland werken mensen gemiddeld iets minder uren dan in heel Nederland, zowel in alle sectoren (NL: 0,76, NN: 0,73) als in de sector zorg en welzijn (NL: 0,68 en NN: 0,66)
- Vooral in de branches VVT (0,58) en de huisartsen en gezondheidscentra (0,58) werken mensen gemiddeld met een contract met minder uren.

Deeltijdfactor Noord-Nederland
Q3 2021

Deeltijdfactor per regio Q3 2021

Werkbeleving: voor en tijdens corona vergelijkbaar

Ruim acht op de tien werknemers in zorg en welzijn geven aan tevreden of zeer te zijn met het werk dat zij doen, blijkt uit peiling gedaan in het voorjaar 2021. In vergelijking met de periode van voor de coronacrisis (Q2 2019) is de ervaren werktevredenheid niet gedaald. Toch ervaart zo'n 40% van de werknemers in zorg en welzijn een (veel) te hoge werkdruk. De meeste werkdruk wordt ervaren in de jeugdzorg; bijna de helft van alle medewerkers geeft aan dat de werkdruk (veel) te hoog is. Vóór de coronacrisis gaf ook al 40% van het zorg- en welzijnspersoneel aan dat de werkdruk te hoog was. In de huisartsenzorg en kinderopvang is de ervaren werkdruk wel gestegen tussen 2019 en 2021.



(Zeer) tevreden met
het werk

Ervaren werktevredenheid
Zorg en welzijn Q2 2021

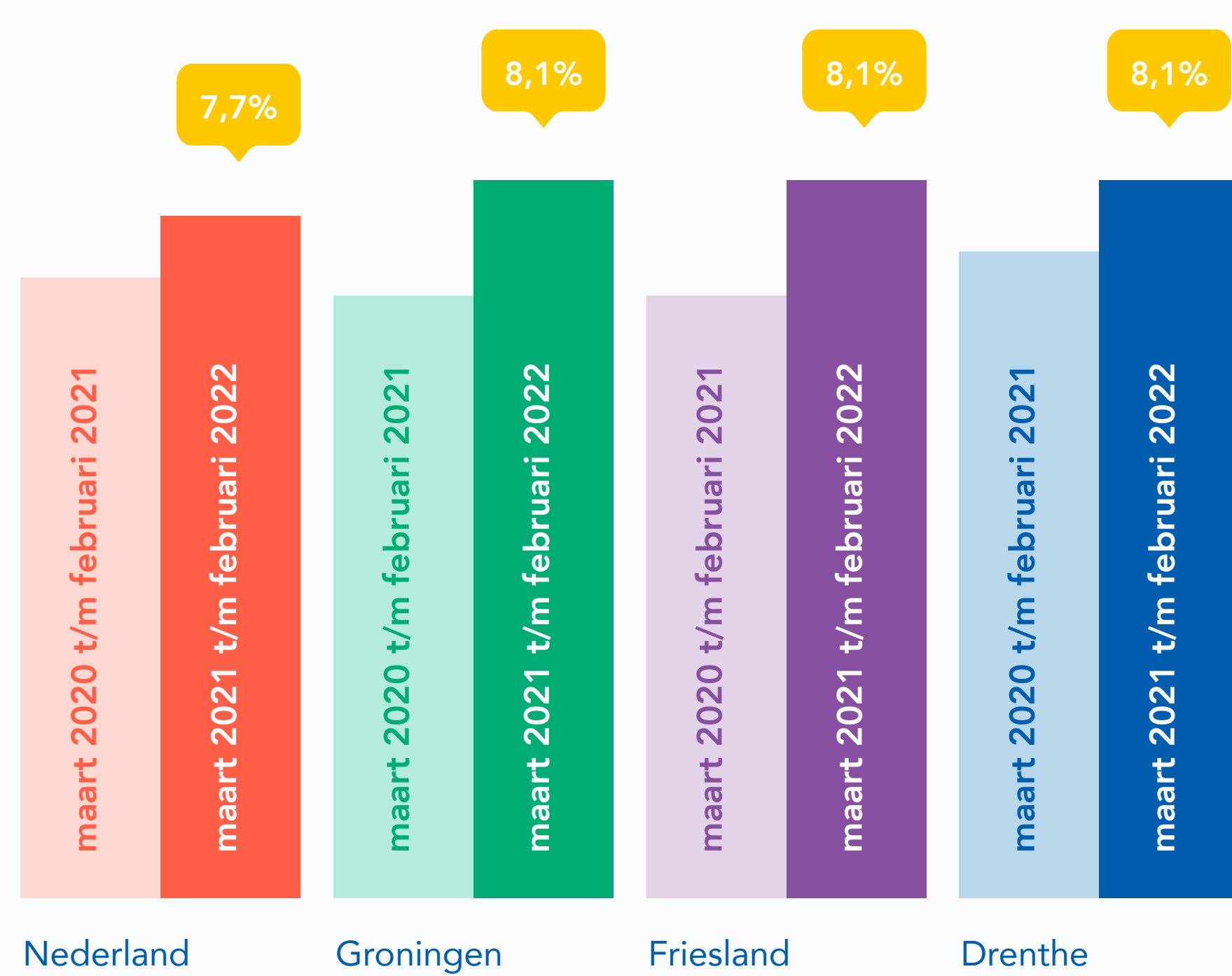


Vindt werkdruk
(veel) te hoog

Ervaren werkdruk
Zorg en welzijn Q2 2021

Groeiend ziekteverzuim

Het ziekteverzuim in zorg en welzijn groeit. In het tweede coronajaar (maart 2021 t/m februari 2022) komt het gemiddelde verzuim in de noordelijke zorgbranches uit op 8,1%. Daarmee is het verzuim in vergelijking met het landelijke gemiddelde sneller (7,7%) opgelopen. De grootste toename van het ziekteverzuim is te zien in Groningse en Friese ouderenzorg.



Ontwikkeling gemiddeld ziekteverzuimpercentage (%)

WT, ziekenhuizen (exclusief umc's), gehandicaptenzorg en ggz

Arbeidsmarktprognose

zorg en welzijn Noord-Nederland tot en met 2031



Personeelstekort
Noord-Nederland 2022–2031
van 5.800 naar
±18.600
medewerkers



Personeelstekort
Groningen 2022–2031
van 1.800 naar
±6.400
medewerkers



Personeelstekort
Friesland 2022–2031
van 2.100 naar
±6.700
medewerkers

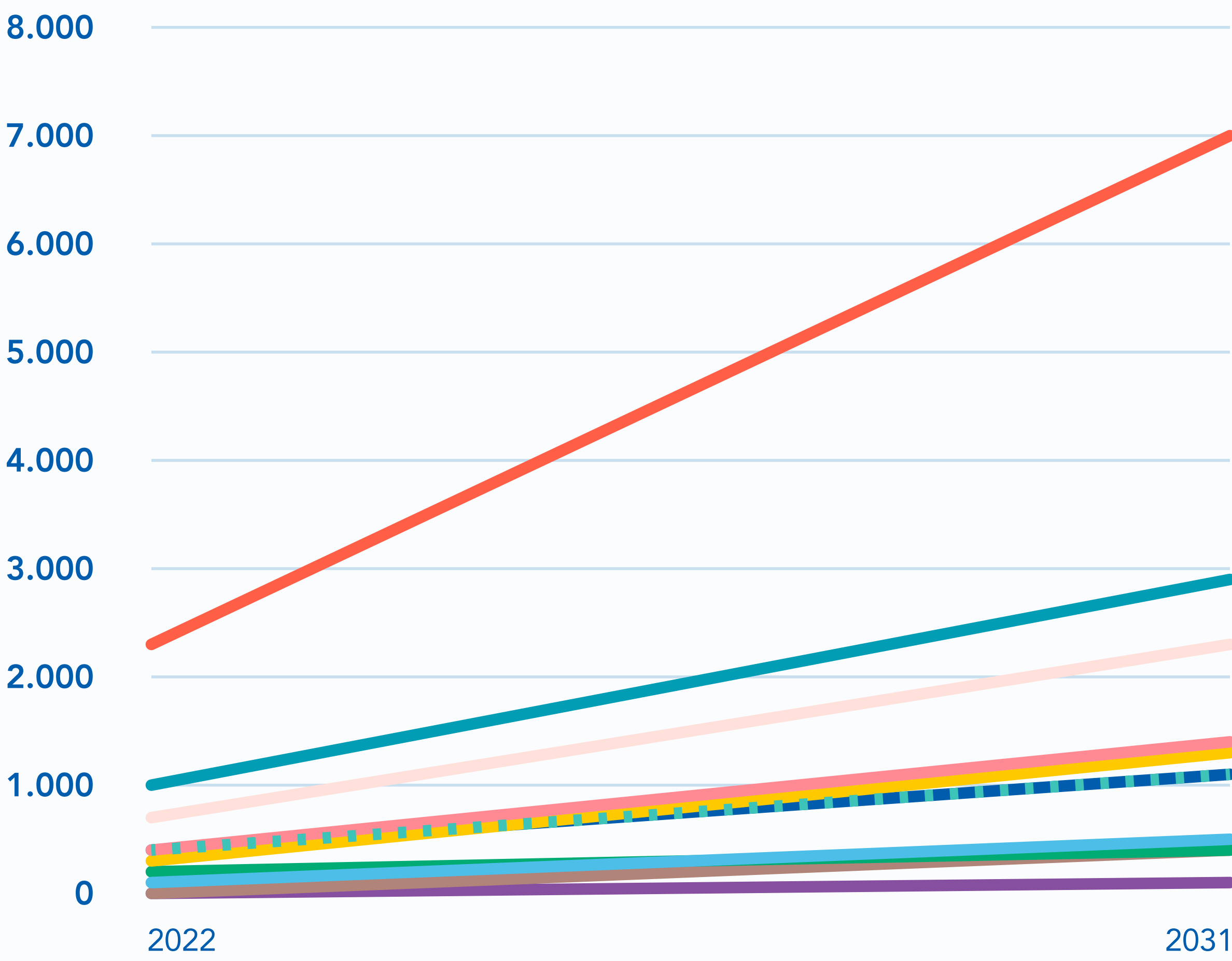


Personeelstekort
Drenthe 2022–2031
van 1.900 naar
±5.400
medewerkers

Personeelstekort groeit door ontgroening en vergrijzing

Naar verwachting komt de zorg- en welzijnssector dit jaar (2022) ongeveer 5.800 medewerkers te kort om de inwoners van Noord-Nederland te voorzien van zorg en ondersteuning. De schaarste aan zorg- en welzijnsprofessionals is tijdens de coronacrisis snel toegenomen. Als gevolg van herstel- en inhaalzorg en een hoger ziekteverzuim hebben werkgevers momenteel een grotere vraag naar personeel.

In 2031 is het tekort aan zorg- en welzijnspersoneel opgelopen tot z'n 18.600 medewerkers. Door vergrijzing groeit het zorggebruik en daarmee ook de vraag naar zorg- en welzijnsprofessionals in Noord-Nederland. Het aanbod van personeel voor de zorg- en welzijnssector neemt nog toe, maar het groeitempo ligt veel lager door vergrijzing en ontgroening van de beroepsbevolking.

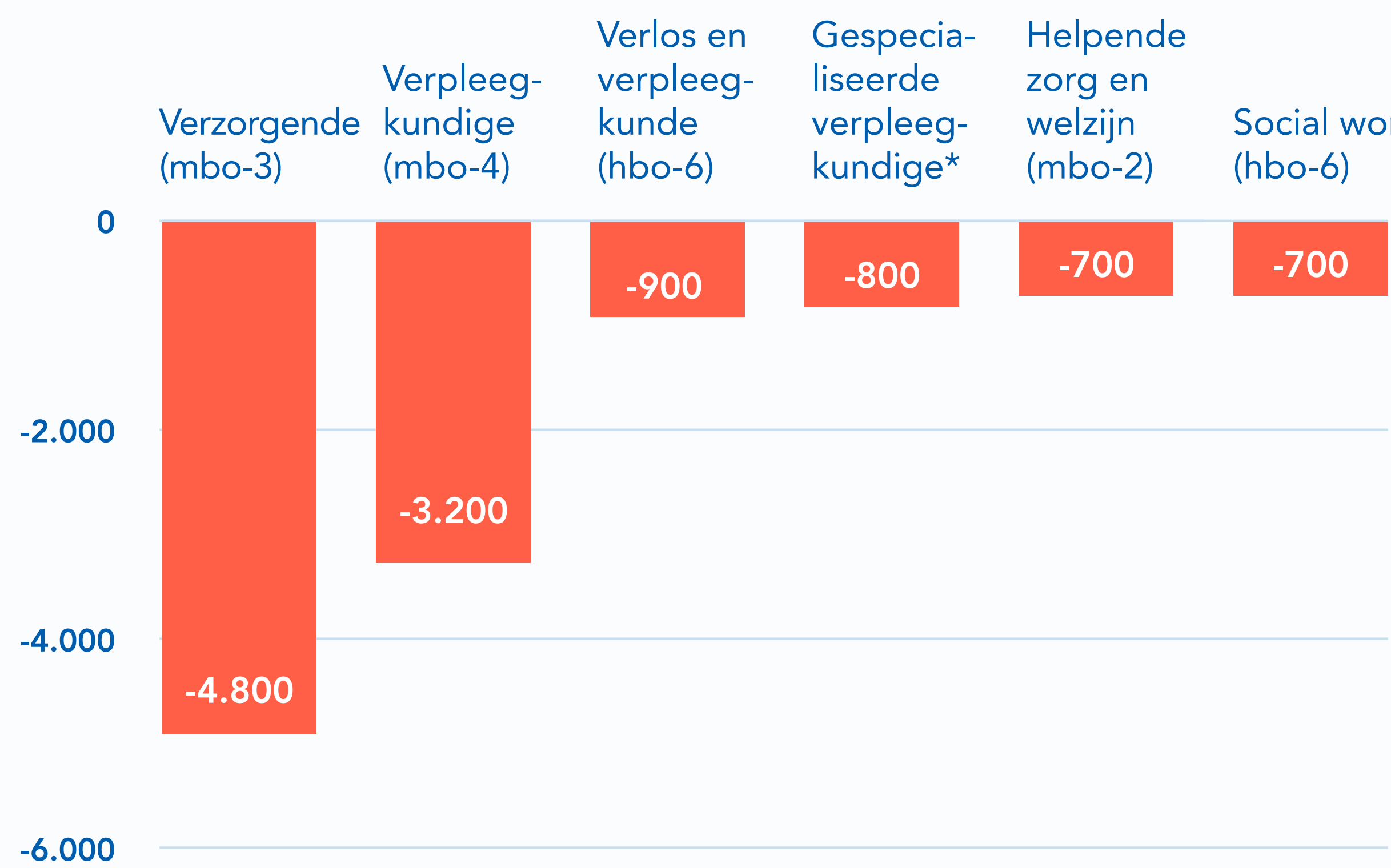


- Personeelstekort 2031**
naar branche Noord-Nederland
- Verpleging en verzorging **7.000**
 - Ziekenhuizen en overige med. spec. zorg **2.900**
 - Thuiszorg **2.300**
 - Gehandicaptenzorg **1.400**
 - Overig (eerstelijns) zorg en welzijn **1.300**
 - Geestelijke gezondheidszorg **1.100**
 - Universitair medische centra **1.100**
 - Kinderopvang (incl. peuterspeelzaalwerk) **500**
 - Huisartsen en gezondheidscentra **400**
 - Sociaal werk **400**
 - Jeugdzorg **100**

Personeelstekort
naar branche Noord-Nederland 2022–2031

Krappe arbeidsmarkt verwacht voor alle zorg- en welzijnsbranches

Het grootste tekort aan personeel wordt de komende jaren verwacht in de ouderenzorg. Voor de zorgbranches geldt dat er nu al sprake is van een zeer krappe arbeidsmarkt, terwijl het personeelstekort tot en met 2031 alleen maar groeit. In de welzijnsbranches sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang is de spanning op de arbeidsmarkt momenteel minder groot. Maar in de komende jaren wordt voor deze branches ook meer schaarste aan personeel verwacht.

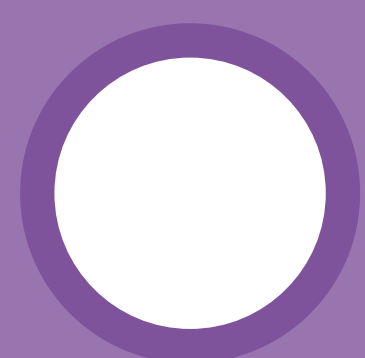


* Dit zijn de gespecialiseerde verpleegkundigen bekostigd door het Fonds Ziekenhuis Opleidingen (FZO) met een verdere specialisatie zoals ic-, seh-, dialyse-, oncologie-, en ambulanceverpleegkundige.

Top 5 personeelstekorten naar functie
Noord-Nederland 2031

Demografie

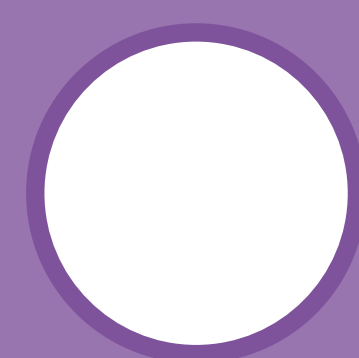
ontgroening en vergrijzing Noord-Nederland



-2,2%
Totale bevolking
Noord-Nederland
2022 – 2042



+56,3%
Bevolking 75+
Noord-Nederland
2022 – 2042



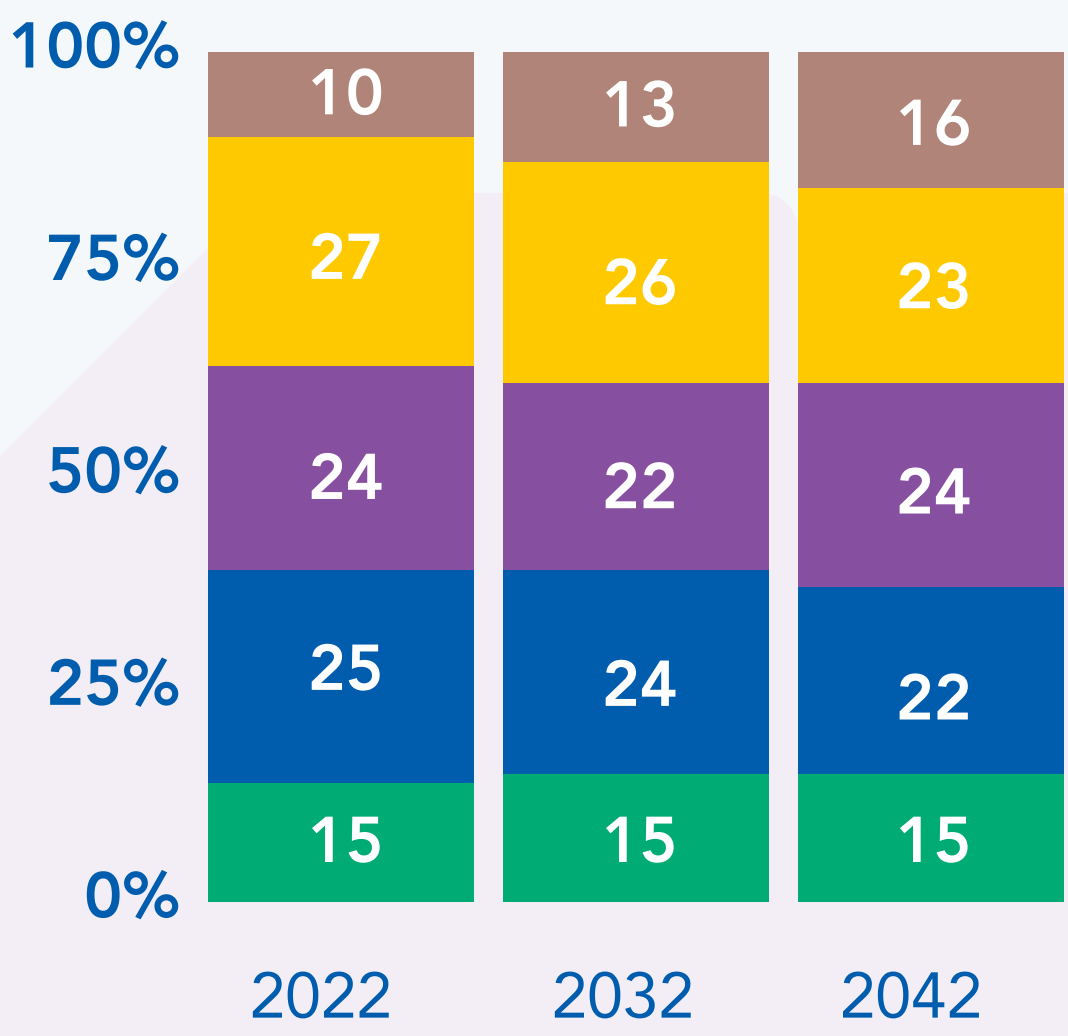
-10,8%
Beroepsbevolking
Noord-Nederland
2022 – 2042

Demografie 2022, 2032 en 2042

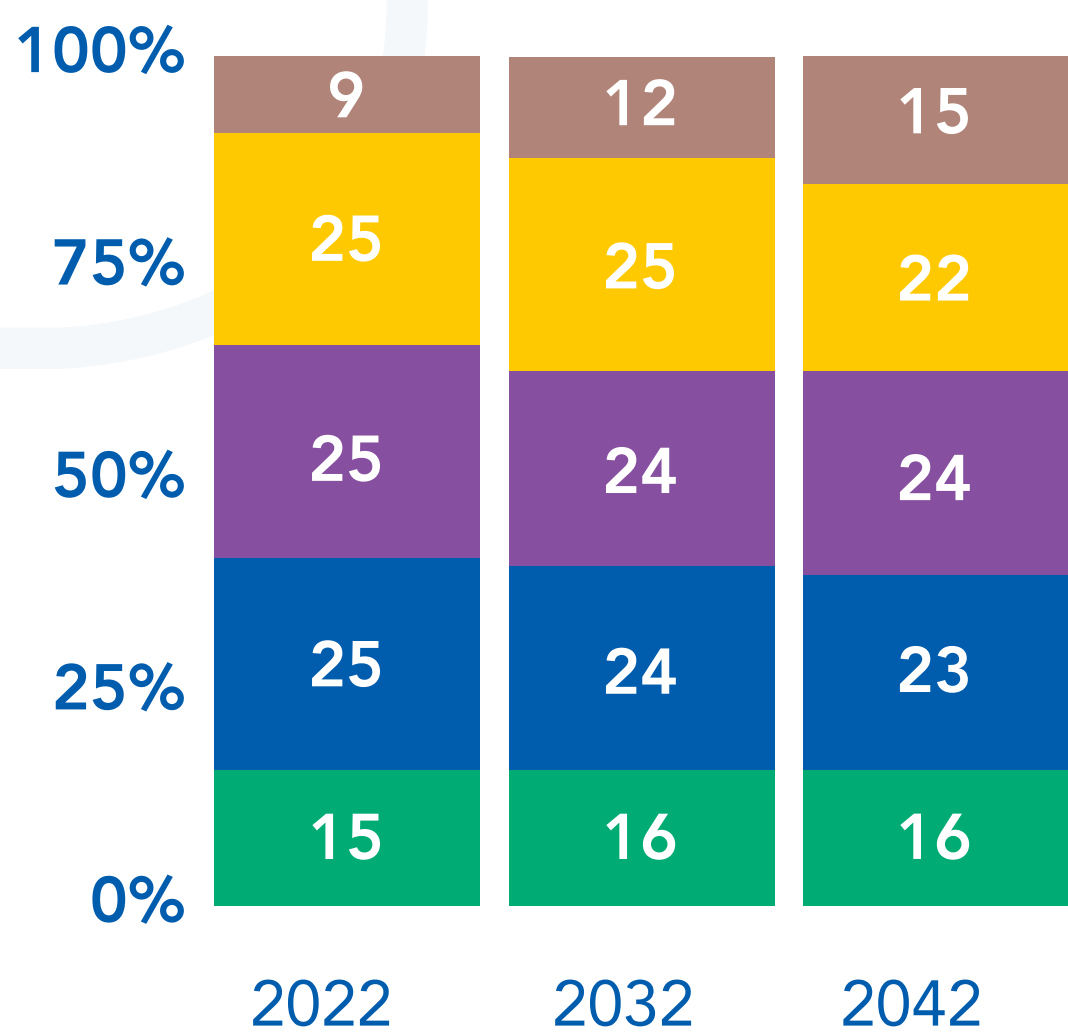
- Totale bevolking neemt in 2042 naar verwachting af met 38.200 mensen (-2,2%) terwijl het aantal mensen met een leeftijd van 75 jaar en ouder sterk toeneemt met 97.200 mensen (+56,3%).
- De beroepsbevolking (15 tot 75 jaar) neemt in Noord-Nederland naar verwachting af met 140.000 mensen (-10,8%). Deze afname is procentueel sterker dan in heel Nederland (-469.100, -3,5%).

In de drie noordelijke provincies stijgt het aantal inwoners van 75 jaar of ouder, terwijl er in de toekomst waarschijnlijk minder potentiële zorgverleners beschikbaar zijn. Naast deze ontgroening en vergrijzing, staan we in het Noorden voor een extra uitdaging; in onze regio neemt de potentiële beroepsbevolking (15-75 jaar) ook nog sterker en eerder af dan in heel Nederland. De grootste uitdaging is om voldoende en goede zorg en ondersteuning te kunnen blijven bieden.

Noord-Nederland



Nederland

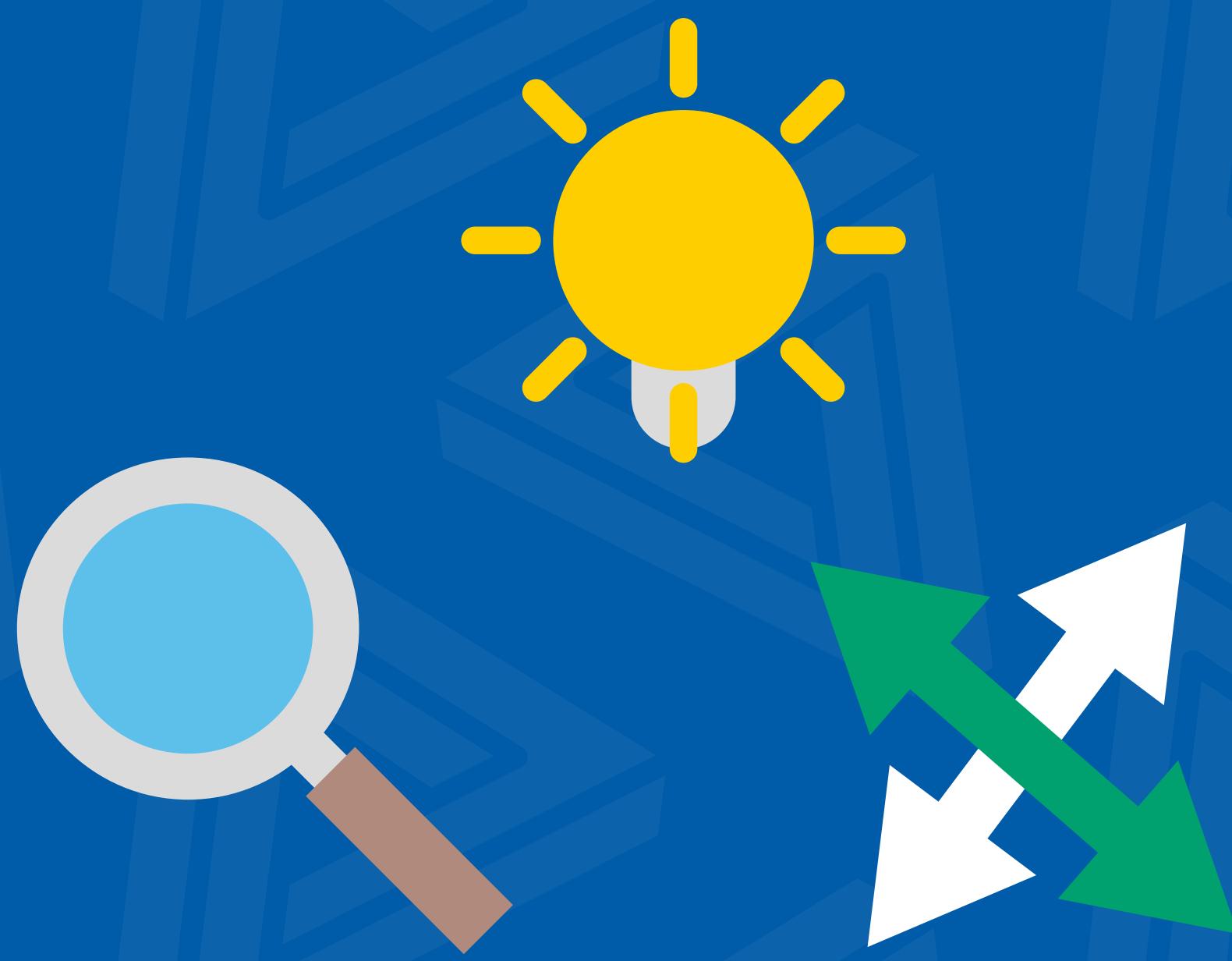


- 75 jaar e.o.
- 55 tot 75 jaar
- 35 tot 55 jaar
- 15 tot 35 jaar
- 0 tot 15 jaar

Bevolkingsprognose 2022-2042
Nederland & Noord-Nederland

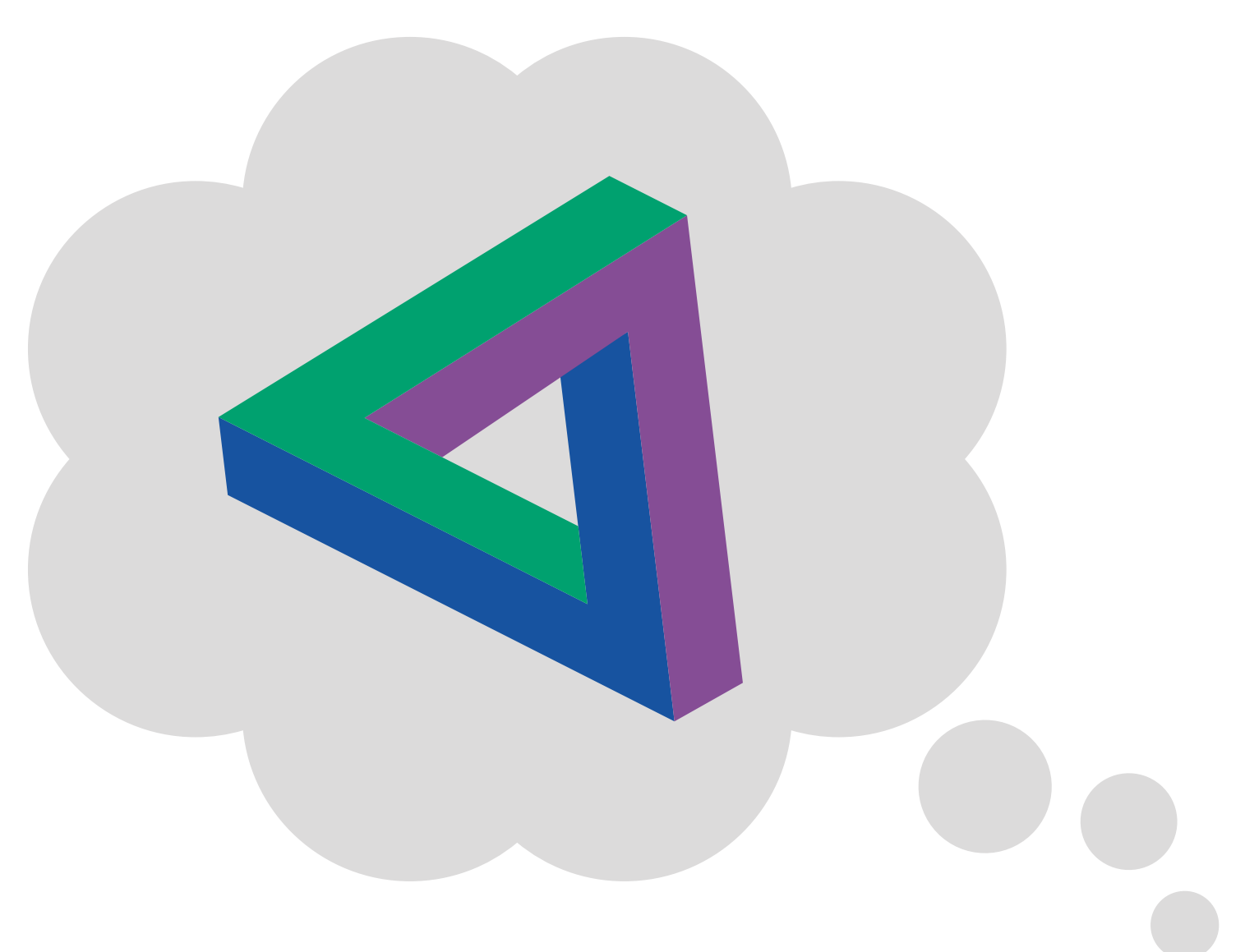
Belangrijkste uitdagingen

Anders denken. Anders doen.



Anders denken, anders doen!

Schaarste noodzaakt tot nieuwe wegen en er is geen tijd te verliezen. In het Noorden is één op de vijf werkenden werkzaam in de sector zorg en welzijn. Er komen nu jaarlijks minder nieuwe beroepsprofessionals vanuit het onderwijs werken in zorg- en welzijn. Ook de zij-instroom vanuit andere bedrijfssectoren neemt af. Tegelijkertijd neemt het aantal openstaande vacatures toe en is het ziekteverzuim groeiende. Als we nu niet anders gaan denken en anders gaan werken, blijven de tekorten stijgen. En komt de kwaliteit en toegankelijkheid van zorg en welzijn in gevaar.



Wat moeten we doen?

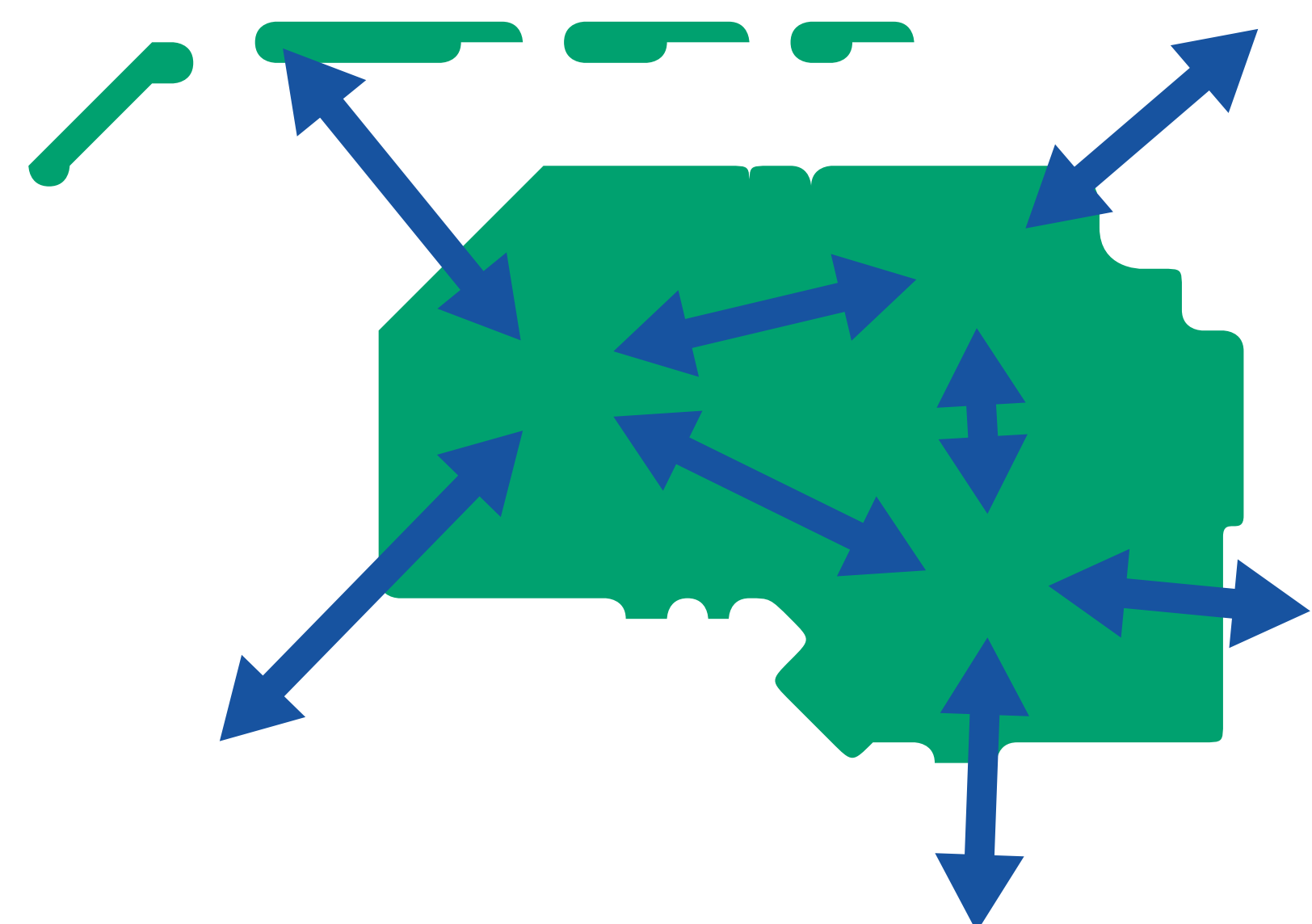


Nieuwe instroompaden

We kunnen niemand missen. Iedereen met interesse in zorg en welzijn verdient een warm welkom en een passend kennismakingsprogramma. Daarnaast is oog voor behoud van de huidige medewerkers een vereiste. Ruimte geven aan medewerkers, zorgen dat ze gezien en gehoord worden en daarmee medewerkers binden en behouden. Betrokkenheid en zeggenschap van medewerkers zijn hierbij van groot belang.

Werken aan regionaal werkgeverschap

Samenwerking over de verschillende domeinen binnen zorg en welzijn is nodig om de juiste zorg op de juiste plek te kunnen bieden. Regionaal werkgeverschap is van belang waarin loopbaan en wensen van de medewerkers centraal staan. Maar ook aandacht voor het voorkomen van professionele zorg, door nauwe samenwerking met welzijn en de omgeving van de cliënt.



Technologische innovatie

Het inzetten van technologie om de werklust te verminderen, want medewerkers zullen nodig zijn en blijven. We moeten blijven leren en onderzoeken hoe data en technologie de sector kunnen innoveren. Het gaat verder dan instrumenten en software. Het zijn slimme technologische vernieuwingen die gemak en verlichting opleveren voor zowel cliënten als medewerkers. Die bijdragen aan efficiënter werken, het werk voorspellen en het mogelijk voor zijn van zorgbehoefte.

Gelukkig zijn er al veel werkgevers in zorg en welzijn die laten zien dat het kan én goed werkt. Voorbeelden die we met trots uitdragen in de regio. Maar het toekomstbestendig houden van zorg en welzijn in een leefbare regio blijft vragen om het realiseren van andere en vernieuwende werkvormen. Dit moeten we samen doen, want alleen door samenwerking kunnen we een aantrekkelijke sector aanbieden om in te werken.





Bronnen

ABF Research

Centraal Bureau voor de Statistiek

Presearch

Vacaturewebsite ZorgpleinNoord

Vernet

Kijk voor actuele arbeidsmarktinformatie op de [website van ZorgpleinNoord](#).

@ 2022 Stichting ZorgpleinNoord

Deze Facts & Figures is met de grootste zorg samengesteld. Er kunnen echter geen rechten aan worden ontleend.

Publicatie van de informatie uit dit document is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld.

Analyse

Karin Doornbos

Jort Voerman

Redactie

Wendy Koolhaas

Audrey Schievink

Illustraties

Sebas van den Brink

Grafisch ontwerp

Rik Bakker