



Zorg(en) arbeidsmarkt

Advisory Board Healthy Ageing

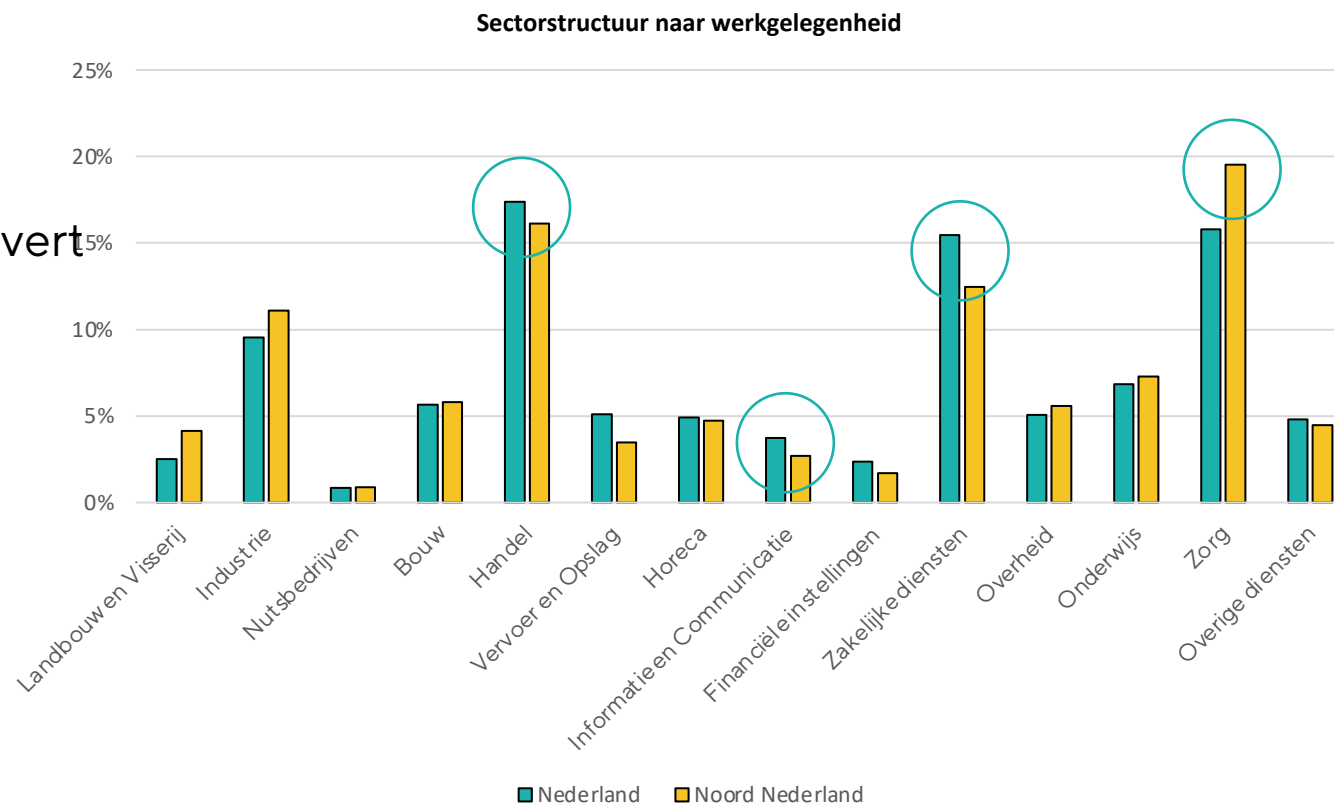
Dr. Arjen Edzes
Dr. Harm van Lieshout

Groningen, 4 oktober 2022



Het talent bevindt zich in de regio

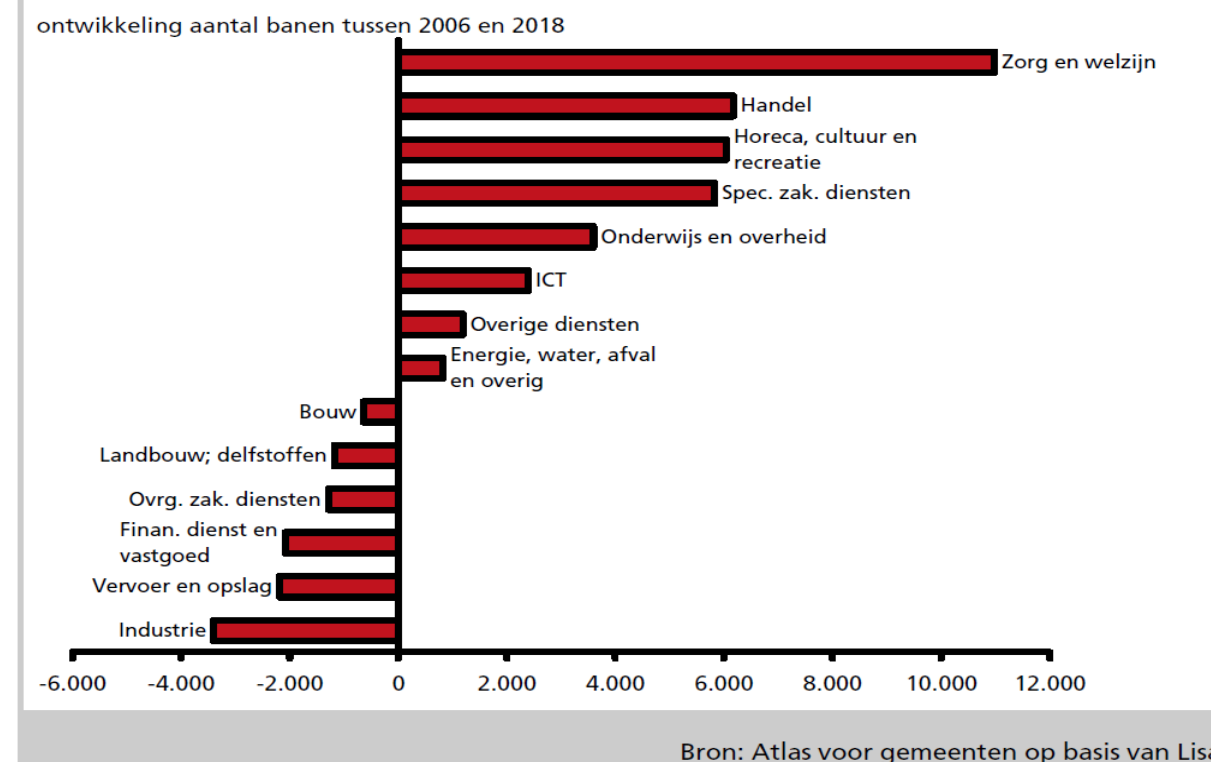
1. Human Capital is de levensader voor de regionale economie
2. ..en in termen van werkgelegenheid levert zorg daarin de belangrijkste bijdrage



Het talent bevindt zich in de regio

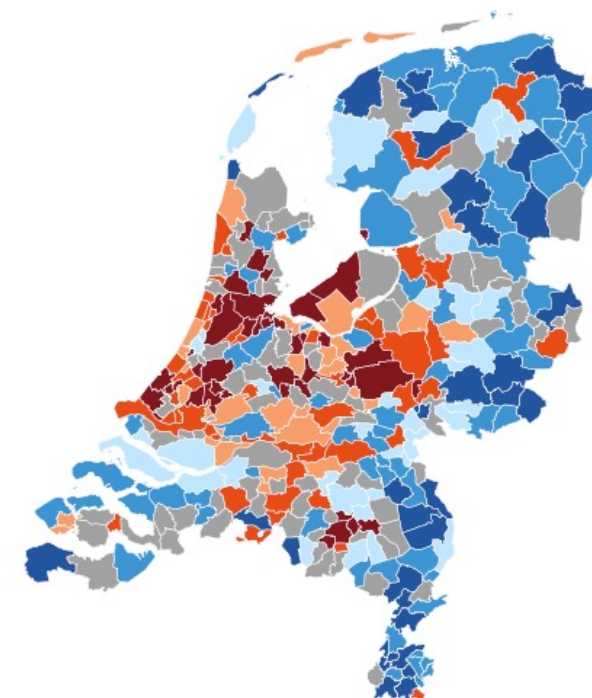
1. Human Capital is de levensader voor de regionale economie
2. ..en in termen van werkgelegenheid levert zorg daarin de belangrijkste bijdrage

Figuur 2.6 De bijdrage van sectoren aan de groei van de werkgelegenheid in Groningen tussen 2006 en 2018

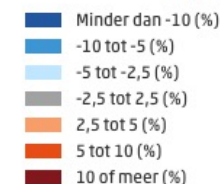


Zorg(en) arbeidsmarkt

1. Demografie zorg voor bevolkingsdaling....



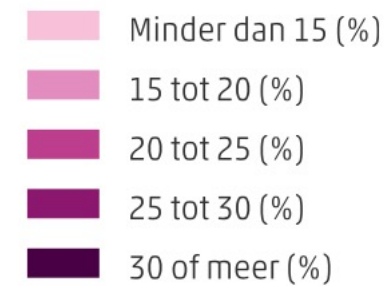
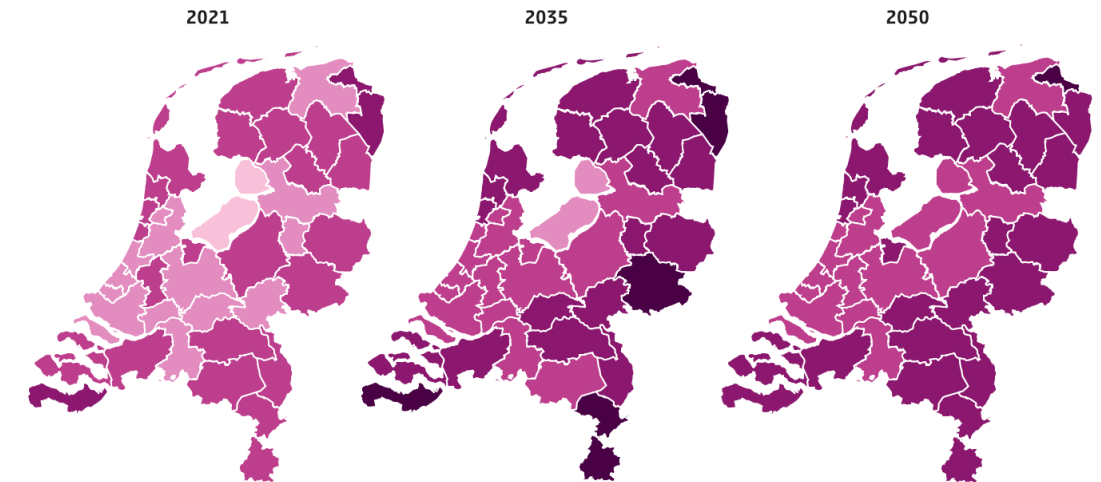
Bevolkingsprognose 20-65 jaar. (CBS/PBL, 2022)	2025	2030	2035	2040	2045	2050	Totaal
Nederland	10 474,3	10 453,1	10 358,9	10 320,1	10 463,4	10 657,3	183
Groningen	353,2	345,4	331,3	319,3	315,3	316,1	-37,1
Fryslân	362,8	351,9	339,2	329,3	328,3	329,0	-33,8
Drenthe	271,3	262,1	253,3	247,6	248,5	251,3	-20
NNL	987,3	959,4	923,8	896,2	892,1	896,4	-90,9



Zorg(en) arbeidsmarkt

1. Demografie zorg voor bevolkingsdaling....
2. en vergrijzing, met gevolgen voor

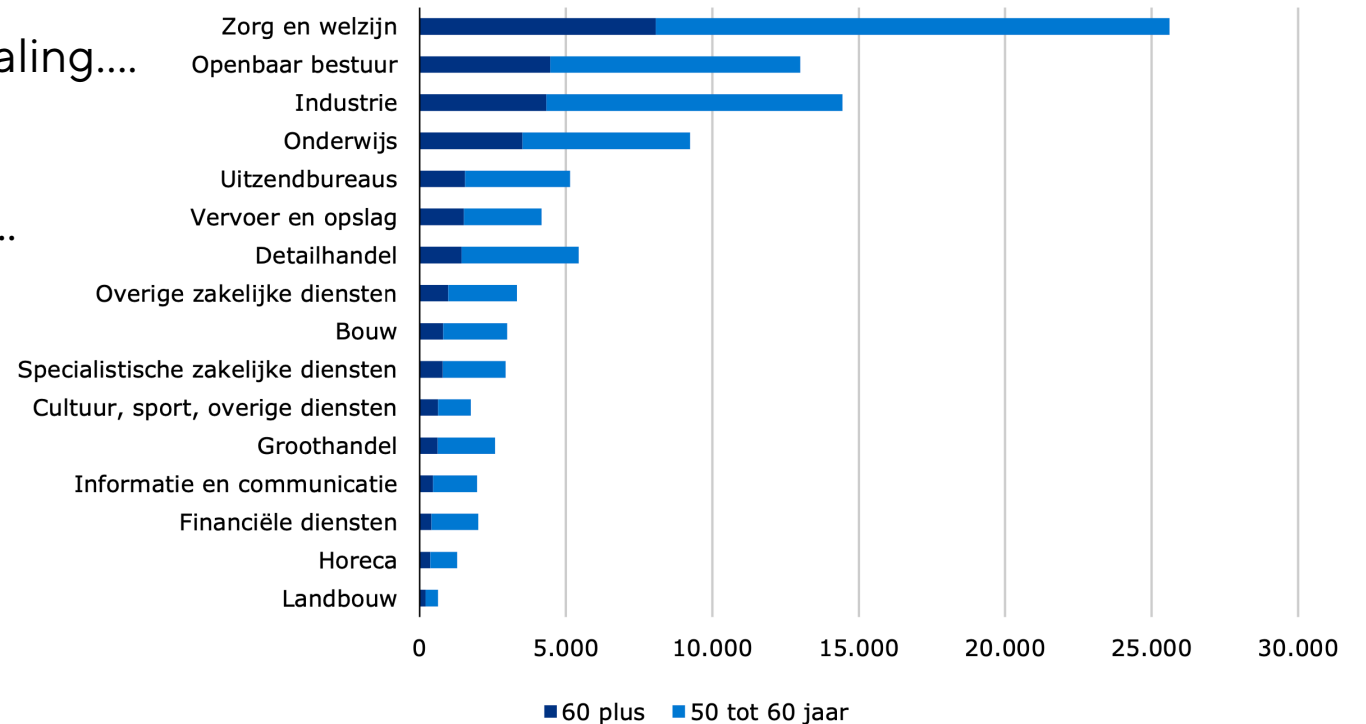
4.1.1 Percentage 65-plussers per COROP



Zorg(en) arbeidsmarkt

Afbeelding 4.3 Werknemers naar leeftijdsklasse en sector
Woonregio Groningen, 2020

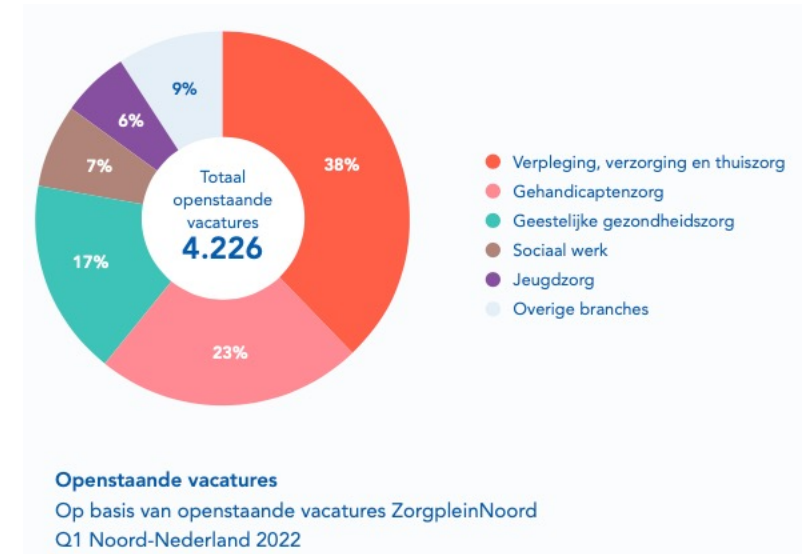
1. Demografie zorg voor bevolkingsdaling....
2. en vergrijzing, met gevolgen voor
3. vervangingsvraag op arbeidsmarkt..



Bron: UWV, Leeftijdsmontor

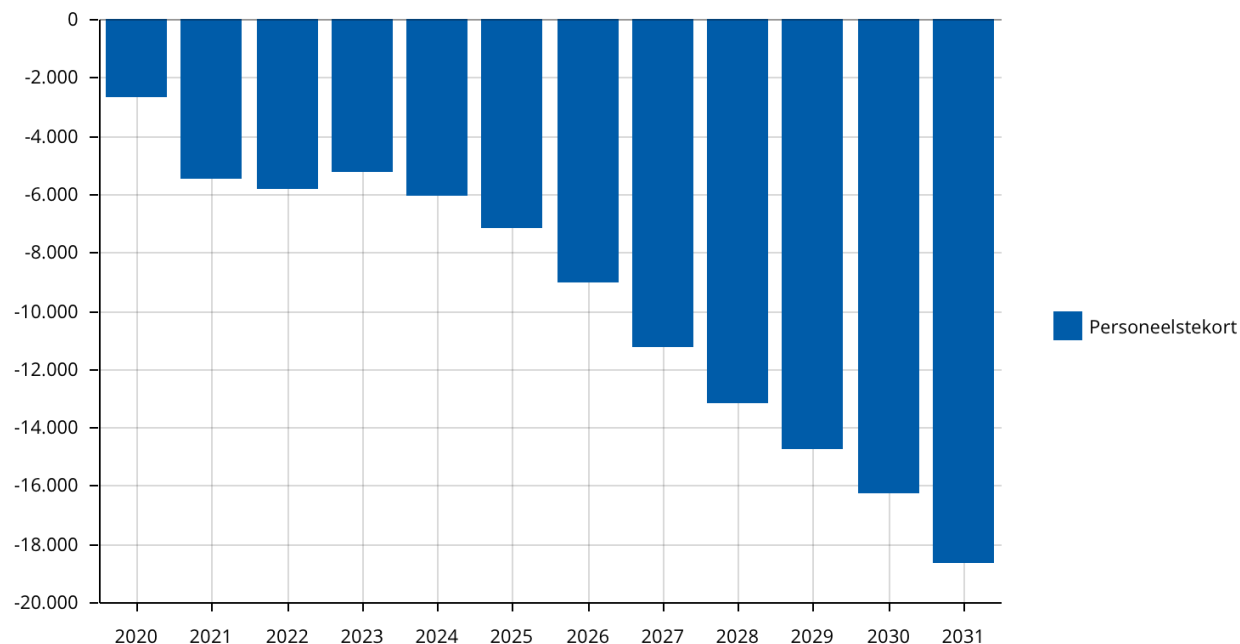
Zorg(en) arbeidsmarkt

1. Demografie zorg voor bevolkingsdaling....
2. en vergrijzing, met gevolgen voor
3. vervangingsvraag op arbeidsmarkt..
4. ..en verloopintenties door kwaliteit werkgeverschap en arbeidsomstandigheden
5. leiden tot ernstige personeelskrapte



Zorg(en) arbeidsmarkt

Ontwikkeling personeelstekort sector zorg en welzijn Noord-Nederland 2020-2031



Verwacht personeelstekort zorg en welzijn

Regio	2022	2031
Groningen	-1.800	-6.400
Friesland	-2.100	-6.700
Drenthe	-1.900	-5.400
Noord-Nederland	-5.800	-18.600
Nederland	-49.200	-140.200

Top 5 personeelstekorten naar functie Noord-Nederland

Functiegroep:	2022	2031
Verzorgende (mbo-3)	-1.300	-4.800
Verpleegkundige (mbo-4)	-1.100	-3.200
Verlos en verpleegkunde (hbo-6)	-700	-900
Gespecialiseerd verpleegkundige*	-200	-800
Helpende zorg en welzijn (mbo-2)	-300	-700
Social work (hbo-6)	-100	-700

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

Hoofdpijnen (1)



Rapport



Conclusie 1
Drie houdbaarheden
(financieel, personeel,
maatschappelijk)
onder druk.



Conclusie 2
Doelmatigheid en
(meer) personeel
geen duurzame
oplossingen.



Conclusie 3
Groei van zorg
weloverwogen
begrenzen door
beter kiezen.



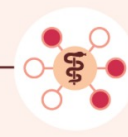
Pijler 1
Versterk het
maatschappelijk
draagvlak voor
scherpere keuzes.



Pijler 2
Maak scherpere
politieke keuzes voor
houdbare zorg.



Pijler 3
Versterk
het uitvoerend
vermogen om beter
te kiezen over de
zorg.



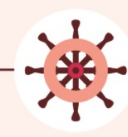
Aanbeveling 1
Bereid de samen-
leving voor op
schaarste in de zorg
en de noodzaak
tot keuzes.



Aanbeveling 2
Ontwikkel een
langetermijnvisie
op de ouderenzorg,
jeugdzorg en geeste-
lijke gezondheidszorg.



Aanbeveling 3
Zorg ervoor dat
de burger zijn stem
kan laten horen,
bijvoorbeeld via een
burgerplatform.



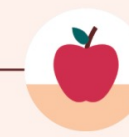
Aanbeveling 4
Maak politieke
keuzes vanuit de
drie dimensies van
houdbaarheid en
gericht op de lange
termijn - evalueer
tijdig maar voorkom
bestuurlijk ongeduld.



Aanbeveling 5
Versterk de grip van
de politiek op de
collectieve zorg-
uitgaven door
een begrotings-
systematiek als in
andere publieke
sectoren.



Aanbeveling 6
Accepteer niet dat
kwaliteit en toegan-
kelijkheid in kwetsbare
delen van de zorg
beneden de norm
vallen. Schat vooraf
effecten van nieuw
beleid in.



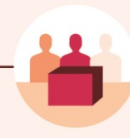
Aanbeveling 7
Zet op een meer
verplichtende
manier en vanuit
verschillende beleids-
terreinen in op
brede gezondheid
en preventie.



Aanbeveling 8
Maak een brede
politieke afweging
over fiscale maat-
regelen, balans
thuis-werk, en
gerichte werving van
zorgpersoneel uit
het buitenland.



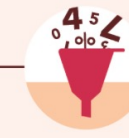
Aanbeveling 9
Verbreed het
pakketbeheer:
toets niet alleen
geneesmiddelen op
(kosten)effectiviteit
maar ook andere
vormen van zorg.



Aanbeveling 10
Baken in het pakket-
beheer de rollen van
zorginkopers, politiek
en toezichhouders
helder af.



Aanbeveling 11
Onderzoek de kosten-
effectiviteit van
bestaande zorg in
alle sectoren en
stop met vergoeden
van niet-passende zorg.



Aanbeveling 12
Beleg de eind-
verantwoordelijkheid
voor het systema-
tisch ontwikkelen,
bijeenbrengen
en ontsluiten van
uitkomstdata bij
één organisatie.

Hoofdpijnen (2)



Programmalijn 1:
ruimte voor innovatieve werkvormen



Programmalijn 2:
ruimte voor behoud van medewerkers



Programmalijn 3:
ruimte voor leren en ontwikkelen

Opgave 1: Investeren en opschalen van sociale en technologische arbeidsbesparende innovaties

Opgave 2: Werk anders inrichten

Opgave 3: Meer werkplezier en een lagere uitstroom van medewerkers

Opgave 4: Vergroten van (duurzame) inzetbaarheid en terugdringen van verzuim

Opgave 5: Aantrekkelijker maken van werken in loondienst

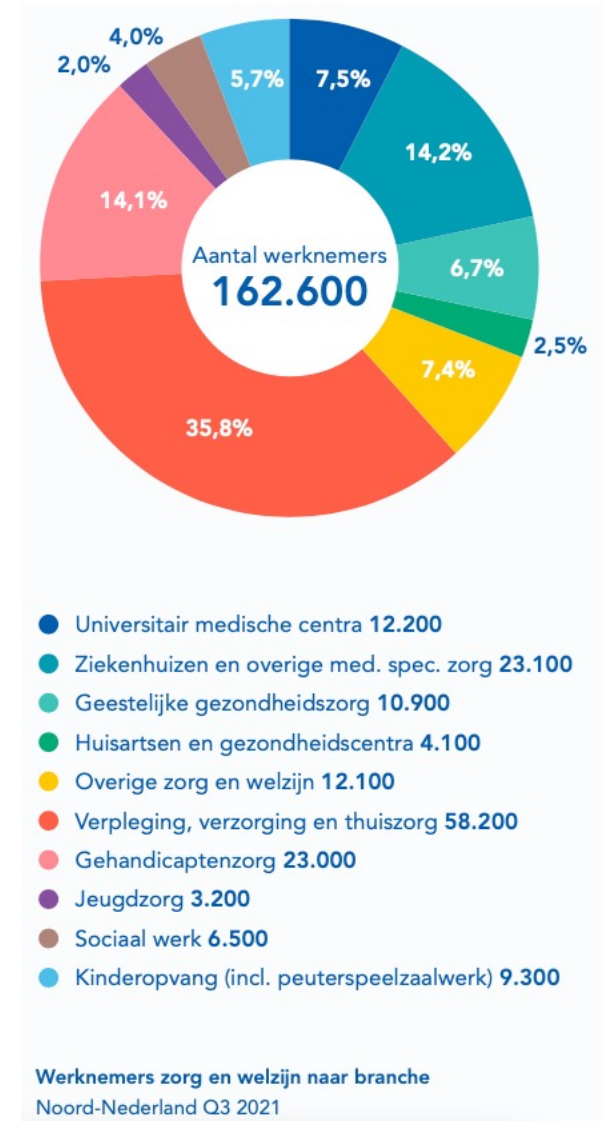
Opgave 6: Opleiden voor tekortsectoren en kraptere regio's

Opgave 7: Voldoende begeleiding in een veilig en inspirerend werk- en leerklimaat

Opgave 8: Goede randvoorwaarden voor een leven lang ontwikkelen

Voor de discussie...

1. Zorgvraag verminderen
 - a. Arbeidsproductiviteit verhogen (technologische ontwikkeling)
 - b. Meer zelf doen (incl mantelzorg)
2. Goed werkgeverschap
 - a. Werkend leren in jullie organisaties
 - b. Uitstroom voorkomen (boeien en binden)
 - c. Zij-instroom
3. Werknemersaanbod
 - a. Groter part-time werk
 - b. Werkgeverssamenwerking



Zorgvraag verminderen

- a. Arbeidsproductiviteit verhogen (technologische ontwikkeling)
- b. Meer zelf doen (incl mantelzorg)



“Vanuit het onderwijsveld in de zorg (en de zorgberoepen) komt het dringende verzoek om vooral en rap de administratieve druk in de zorg te verminderen.”

Gezondheid & Zorg Transitieagenda Human Capital

Goed werkgeverschap

- a. Werkend leren in jullie organisaties
- b. Uitstroom voorkomen (boeien en binden)
- c. Zij-instroom



Werkend leren omdat ...

1. Krapte maakt het nodig off-the-job tijd te beperken
2. Geldt ook voor productieve inzet jongeren tijdens de opleiding (werkcomponent in de opleiding, of studierelevante bijbaan)

... hoe ...

1. Meer duale (of deeltijd in combinatie met relevante baan) routes in hbo?
2. Functieontwikkeling opleiders- en opleidingsplekken, en begeleiding daarvan
3. Hulp (bijv. werkplekbegeleiding) van buiten?

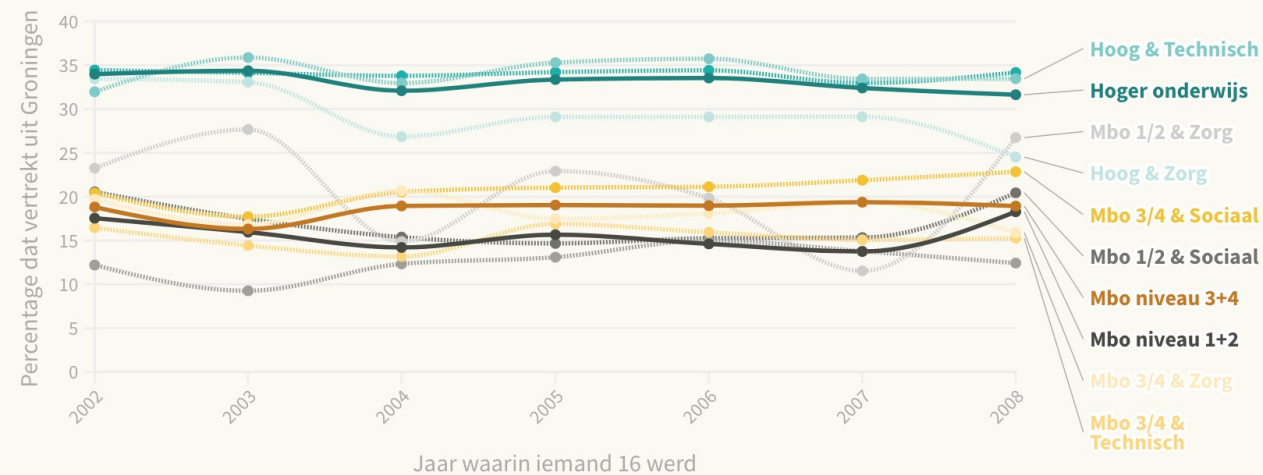
Uitstroom voorkomen

- Kans: binden en boeien van hoogopgeleiden

Vooral hoogopgeleide jongeren trekken weg uit de provincie Groningen

Percentage (%) van 16-jarige Groningers die op 28-jarige leeftijd niet meer in de provincie Groningen woont

Klik hier om uit te splitsen naar opleidingsrichting en -niveau

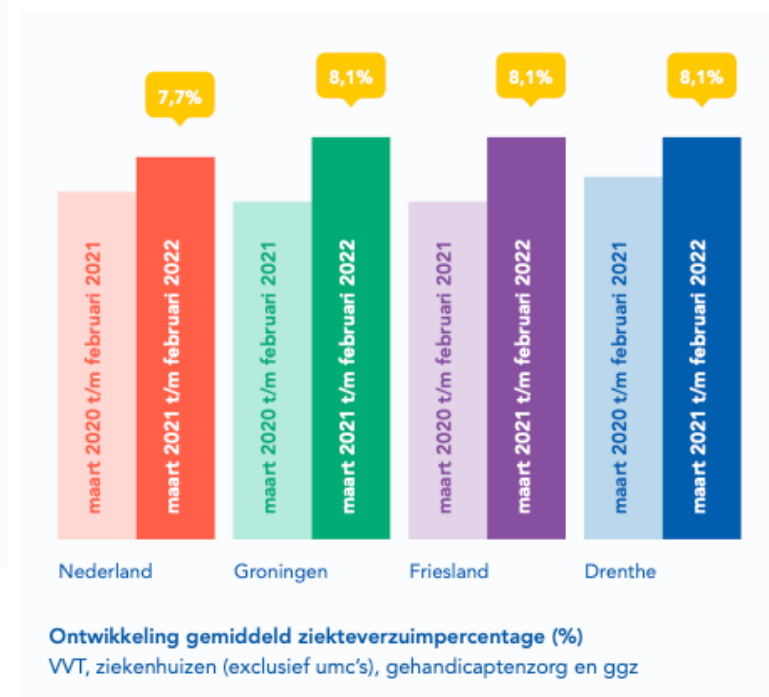


Source: CBS Microdata • Talent in de Regio

Kansen uitval- en uitstroompreventie



Top 5 belangrijkste vertrekredenen uitstroomonderzoek
Cliëntgebonden personeel Noord-Nederland



Zij-instroom

Sector Zorg FastSwitch Hbo-V

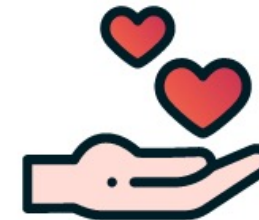


Max 3 Jaar



Meerdere Locaties

Verpleegkunde is bij uitstek betekenisvol werk. Je verleent zorg op alle facetten van iemands leven, uiteenlopend van basiszorg tot de zorg die gericht is op het verbeteren van de kwaliteit van leven. Als hbo-verpleegkundige heb je een veelzijdige baan. Enerzijds ben je de spin in het web van het organiseren en afstemmen van zorg. Anderzijds wordt de zorg complexer. Cliënten hebben steeds vaker een combinatie van zorgvragen, waardoor je regelmatig voor interessante uitdagingen komt te staan.



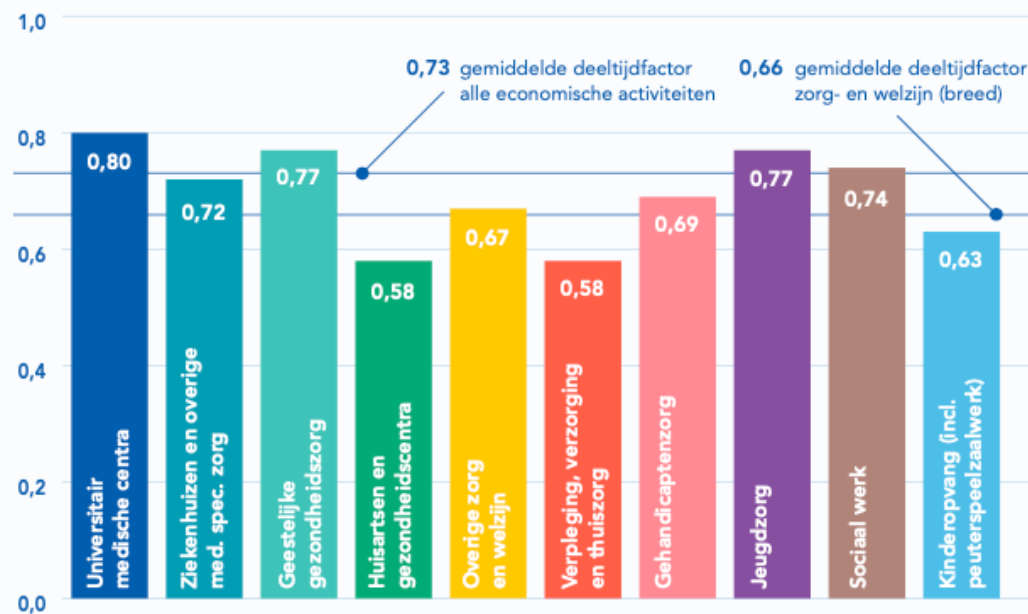
De vraag naar hbo-verpleegkundigen neemt de komende jaren sterk toe. Dat geeft je volop toekomstperspectief in de zorg!

Werknemersaanbod

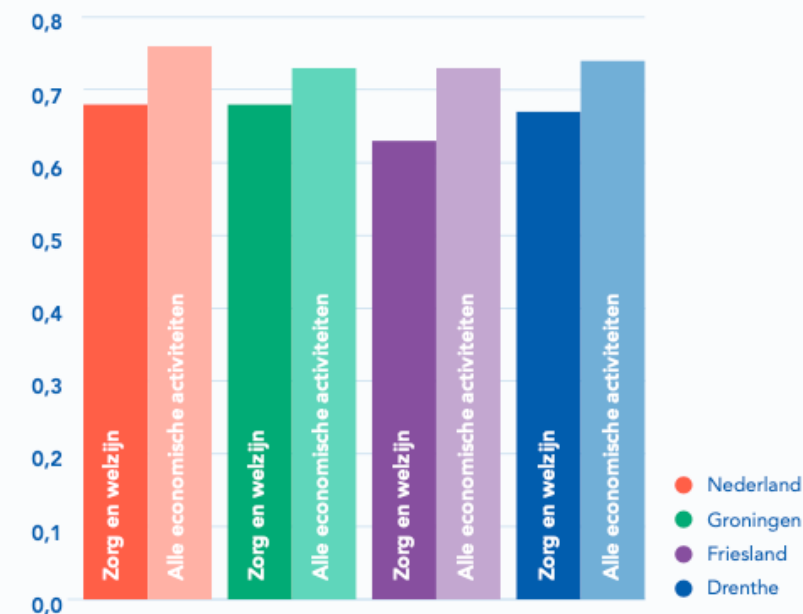
- a. Groter part-time banen
- b. Werkgeverssamenwerking



Zorg is kampioen deeltijd



Deeltijdfactor Noord-Nederland
Q3 2021

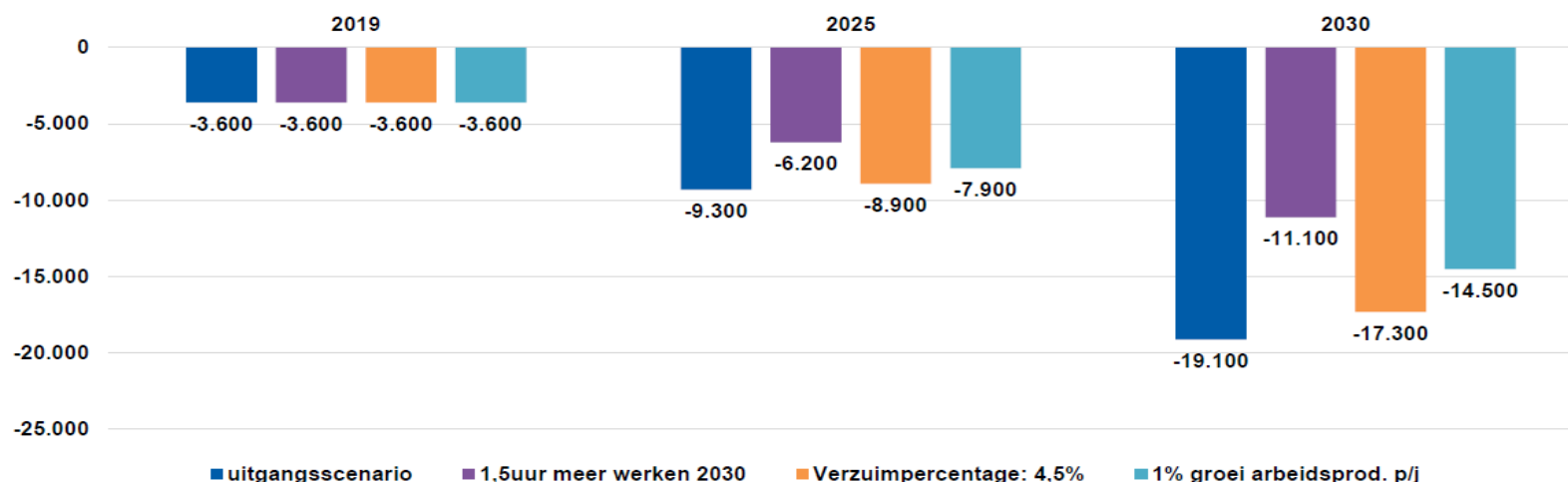


Deeltijdfactor per regio
Q3 2021

Meer werken per werknemer helpt



Figuur 3.1: Personeelstekort zorg en welzijn Noord-Nederland in 2019, 2025 en 2030 in vier scenario's.



Figuur 3.2: Personeelstekort zorg en welzijn per regio in 2030 in vier scenario's

Personeelstekort 2030 zorg en welzijn per regio				
Regio:	uitgangsscenario	1,5uur meer werken 2030	Verzuimpercentage: 4,5%	1% groei arbeidsprod. p/j
Noord-Nederland	-19.100	-11.100	-17.300	-14.500
Nederland	-105.100	-47.700	-90.800	-68.100
Groningen	-6.500	-4.100	-5.900	-5.100
Friesland	-8.100	-4.500	-7.300	-6.000
Drenthe	-4.500	-2.500	-4.100	-3.300

Bron: Zorgplein Noord. <https://werkgevers.zorgpleinnoord.nl/kennisbank/arbeidsmarktprognoses-zorg-en-welzijn-noord-nederland>

Werkgeverssamenwerking: een regionale transitieagenda?

“Bovendien is er in de bekostiging nog maar weinig ruimte voor interdisciplinair overleg in de zorg, terwijl dit wel essentieel is voor de gewenste netwerkvorming.”

Gezondheid & Zorg Transitieagenda Human Capital

1. Niet iedereen hoeft wiel zelf uit te vinden – werkgeverssamenwerking helpt effectiviteit en efficiëntie, en leervermogen van organisatie en medewerkers
2. Diverse landelijke en regionale, economiebrede en zorgspecifieke, (human capital) agenda's in ontwikkeling (oa LLO Katalysator, JTF)
3. Bij die agenda's en instrumenten kan de hulp van partners worden ingeroepen, en met extra middelen een Noordelijke zorgarbeidsinnovatie programma ontstaan. Met leergemeenschappen binnen en tussen organisaties.



Dank voor uw aandacht