



Zorg(en) arbeidsmarkt

Leergang Met gezond verstand

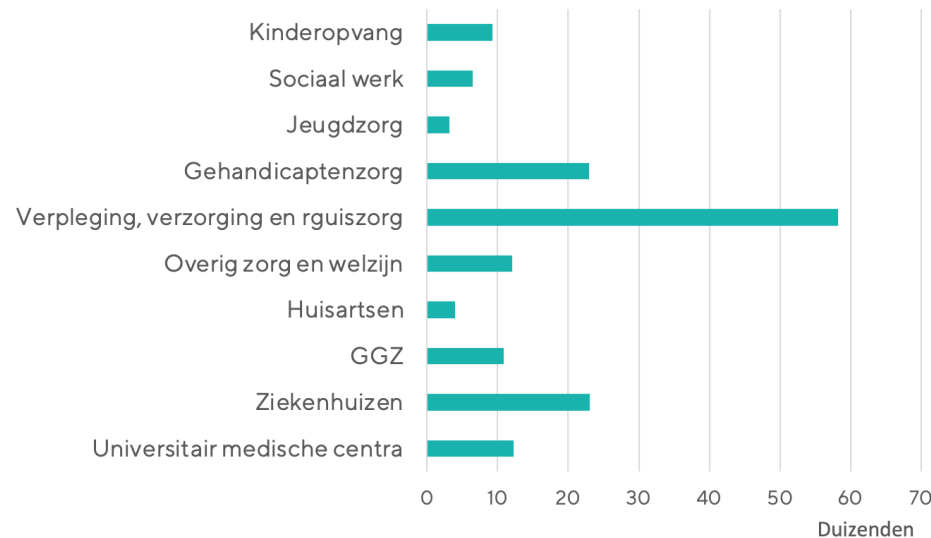
Dr. Arjen Edzes

Groningen, 24 november 2022

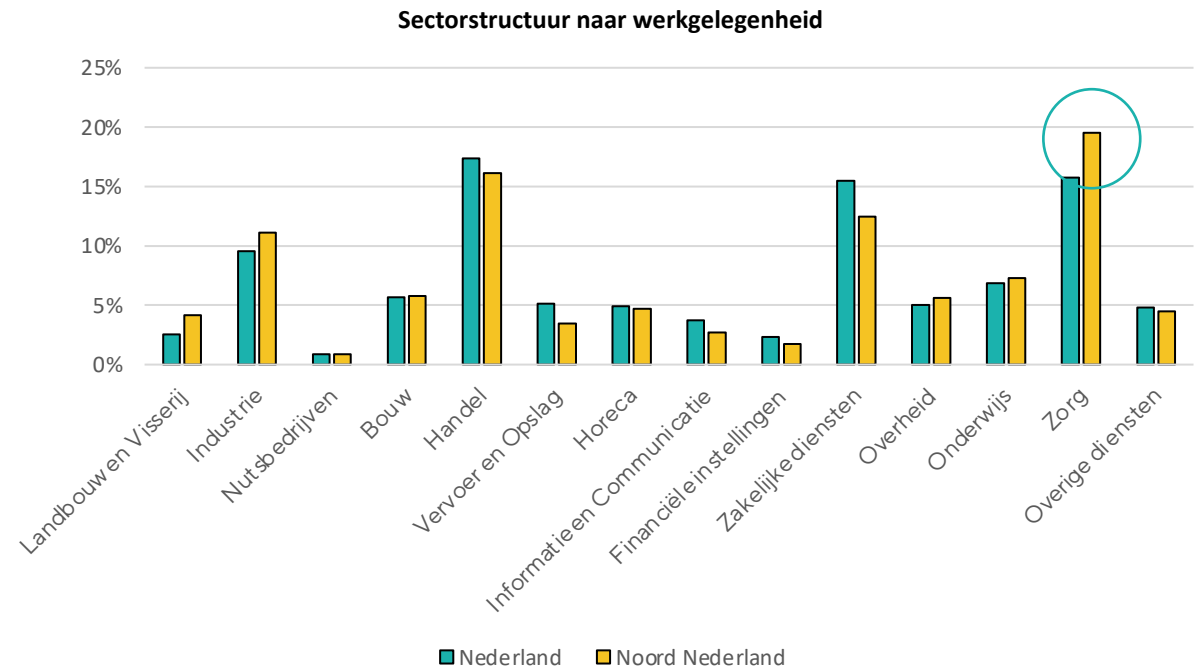


Zorg is de grootste sector in NNL

1. In Q3 2021 162 duizend personen
2. En draagt tussen 2006-2018 het meeste bij aan de groei van de werkgelegenheid (in Groningen)

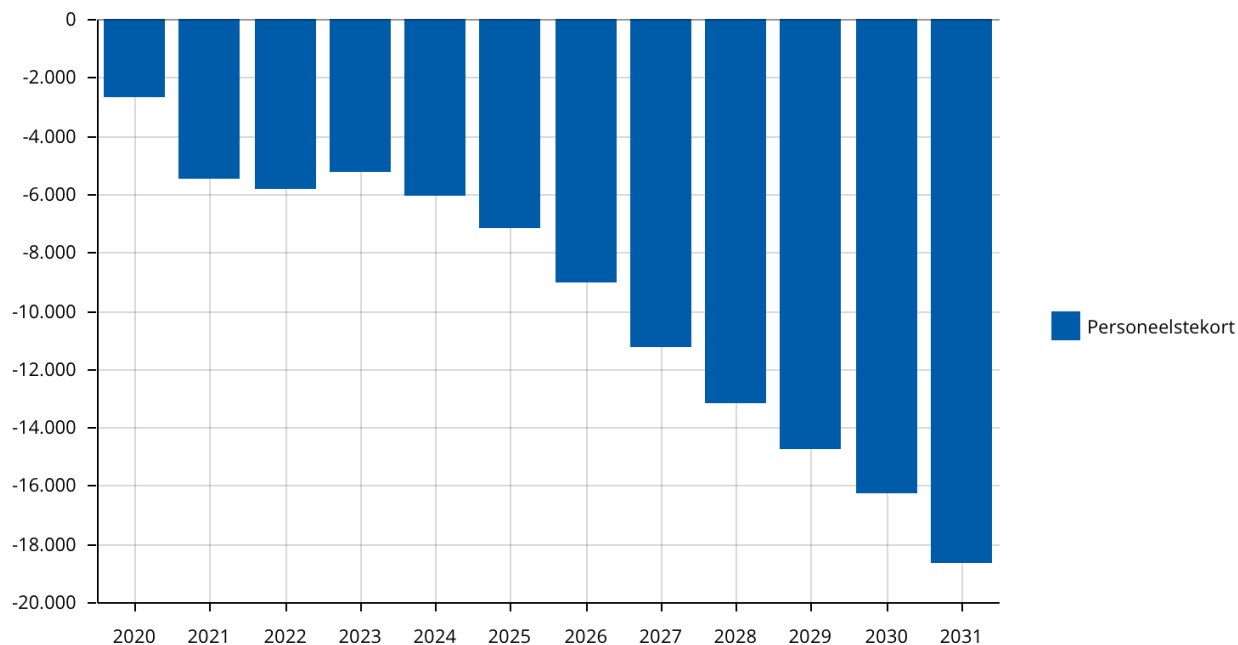


Werkgelegenheid naar branche Q3 2021. Bron: CBS/Zorgplein Noord



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.

Zorg(en) arbeidsmarkt

Verwachte arbeidsmarkttekort sector zorg en welzijn in 2022 en 2023.

Branche	2022	2030
Verpleeghuiszorg	31.700	54.100
Thuiszorg	12.200	15.600
Ziekenhuizen en overige med. spec. zorg	8.600	14.100
Universitair medische centra	3.100	5.000
Overige zorg en welzijn	3.200	4.200
Geestelijke gezondheidszorg	6.100	4.100
Huisartsen en gezondheidscentra	2.100	2.400
Gehandicaptenzorg	3.700	1.500
Jeugdzorg	1.100	800
Sociaal werk	2.000	800

Beroepsgroep	2022	2030
Verzorgende (mbo 3)	19.900	35.900
Overige beroepen	17.400	29.800
Verpleegkundige (mbo 4)	11.700	14.500
Verlos- en verpleegkunde (hbo 6)	7.200	7.000
Helpende zorg & welzijn (mbo 2)	4.100	4.700
Zorghulp (mbo1)	4.000	4.600
Maatschappelijke hulp en dienstverlening (hbo 6)	3.400	2.100
Medewerker maatschappelijke zorg (mbo 3)	1.500	1.400
Doktersassistent (mbo 4)	900	700
Medewerker maatschappelijke zorg (mbo 4)	1.100	600
Maatschappelijke hulp en dienstverlening (hbo 7)	400	300
Sociaal-Cultureel werker (mbo 4)	200	200
Pedagogiek (hbo 6)	500	200
Pedagogiek (hbo 7)	300	200
Psychologie (hbo 6 & 7)	200	200
Pedagogisch werker (mbo 3)	300	100
Pedagogisch werker (mbo 4)	0	100
Sociaal-maatschappelijke dienstverlener (mbo 4)	100	100

Bron: <https://www.adviesraadmigratie.nl/publicaties/publicaties/2021/05/11/cijferoverzicht-migratie-en-de-zorgsector>

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

Oplossingsrichting 1

Benutten we wel ledereen?



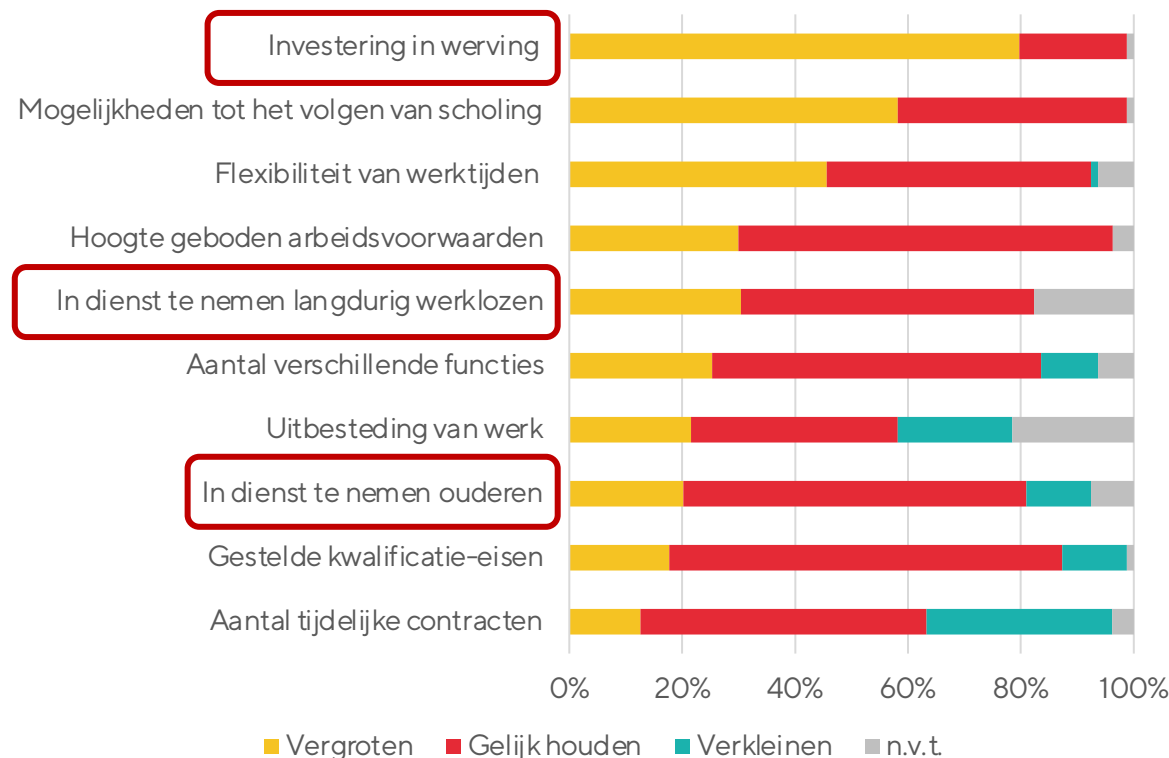
Boodschap:

Oplossingen voor personele vraagstukken Liggen niet buiten, maar in de organisatie

Hoe reageren werkgevers in het Noorden op
personele vraagstukken?

Ze investeren in werving....

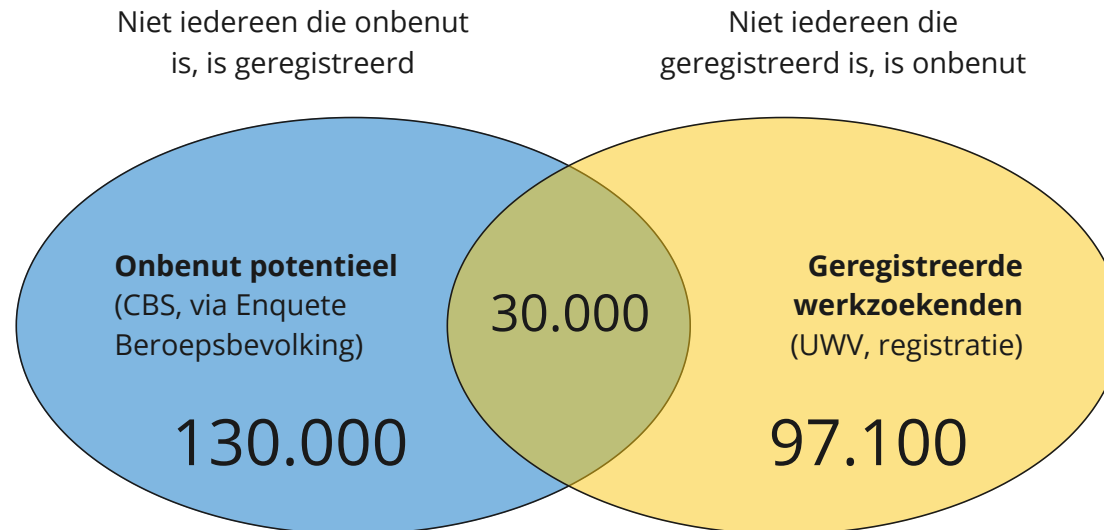
en minder in aanpassing arbeidsorganisatie en
kwetsbare groepen



Boodschap:

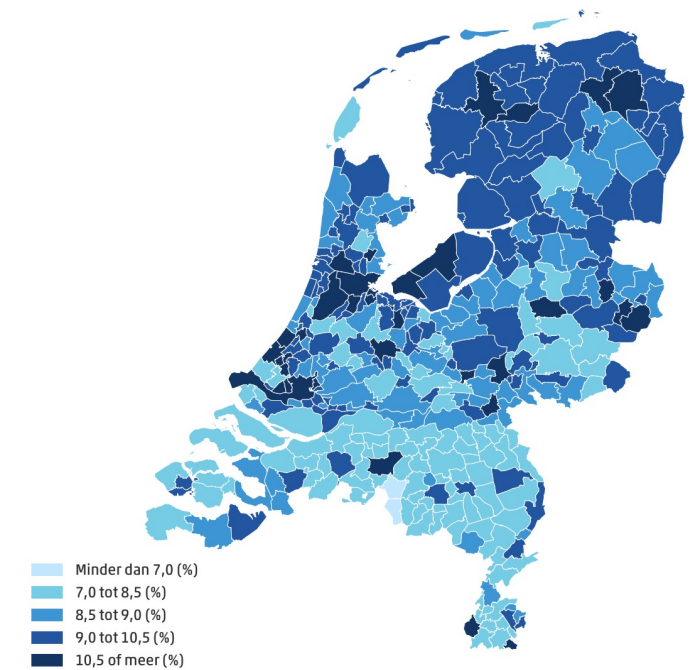
Ze zijn er wel maar werkgevers benutten ze niet

Onbenut arbeidspotentieel in Noord-Nederland, juni 2022



Bron: UWV (2022) Regio in Beeld voor Friesland, Groningen en Drenthe

Onbenut arbeidspotentieel¹⁾ naar gemeente, 2021



¹⁾ als aandeel van de bevolking van 15 tot 75 jaar

Boodschap:

Ze zijn er wel maar werkgevers benutten ze niet: arbeidsmigranten

	Nederland	OECD
Percentage artsen opgeleid in het buitenland.	2,2	18,2
Percentage artsen geboren in het buitenland.	17,1	24,2
Percentage verpleegkundigen (nurses) die zijn opgeleid in het buitenland.	0,5	7,4
Percentage verpleegkundigen (nurses) die zijn geboren in het buitenland.	6,2	15,8

<https://www.adviesraadmigratie.nl/publicaties/publicaties/2021/05/11/cijferoverzicht-migratie-en-de-zorgsector>

Oplossingsrichting 2 Bouwen aan een Leerrijke werkomgeving



Boodschap:

Goed werkgeverschap?

1. Ziekteverzuim tussen 7,5% – 8% en neemt toe
2. Verloopintentie neemt toe
3. Weglek gedurende de loopbaan

1 op de 6 zorgmedewerkers is emotioneel uitgeput



1 op de 5 zorgmedewerkers is lichamelijk uitgeput



1 op de 3 zorgmedewerkers heeft langdurige klachten na Covid-besmetting



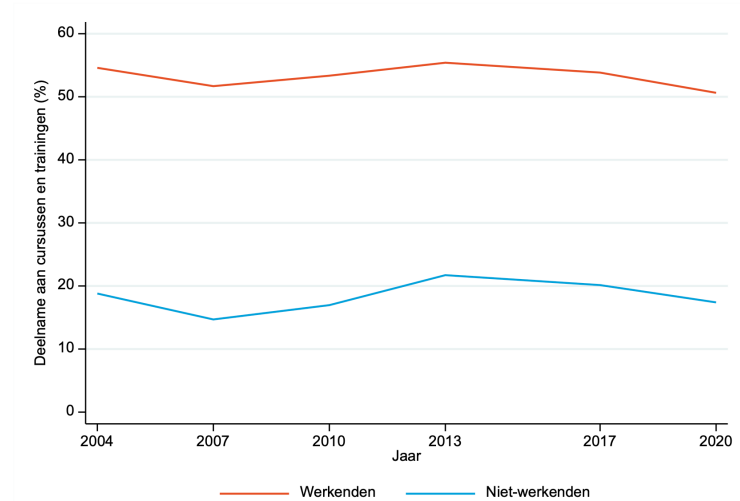
Boodschap:

Leren ontwikkelen

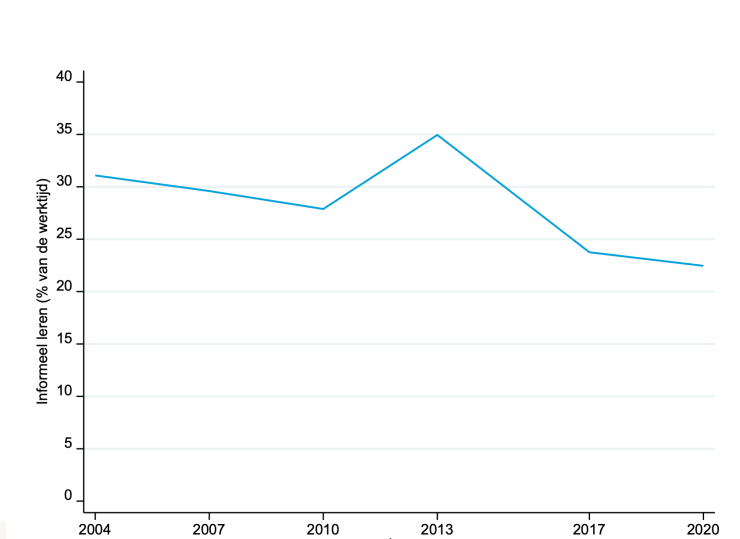
1. Technologisering leidt tot sneller verouderen van skills
2. Faciliteren van interne en externe mobiliteit
3. Bevordering efficiëntie bedrijfsvoering
4. Bevorderen duurzame inzetbaarheid
5. Goed werkgeverschap

...maar het leren gedurende de loopbaan neemt af

Formeel leren: ontwikkeling van de deelname aan werk gerelateerde cursussen en trainingen, 2004-2020



Informeel leren op het werk: ontwikkeling van het percentage van de werktijd besteed aan activiteiten waarvan men kan leren, 2004-2020



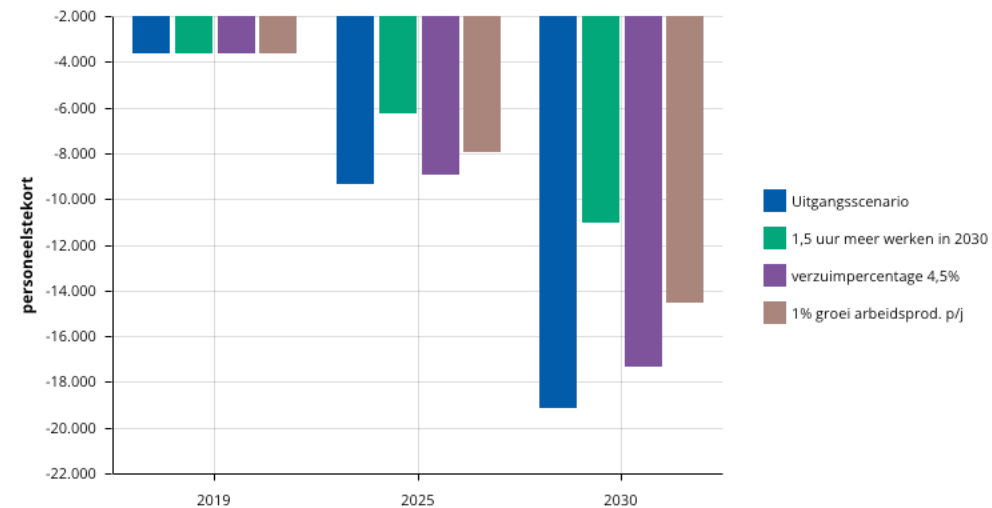
Zijn wij er dan?



Nee, zeker niet, tenzij...

1. Veel tegelijk en in samenhang wordt opgepakt
2. De zorgvraag wordt verminderd
3. Verminderen regeldruk en bureaucratie?

Ontwikkeling personeelstekort zorg en welzijn Noord-Nederland 2019-2030



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

Oplossingsrichting 3

Behoud talent in de regio: Regio-branding

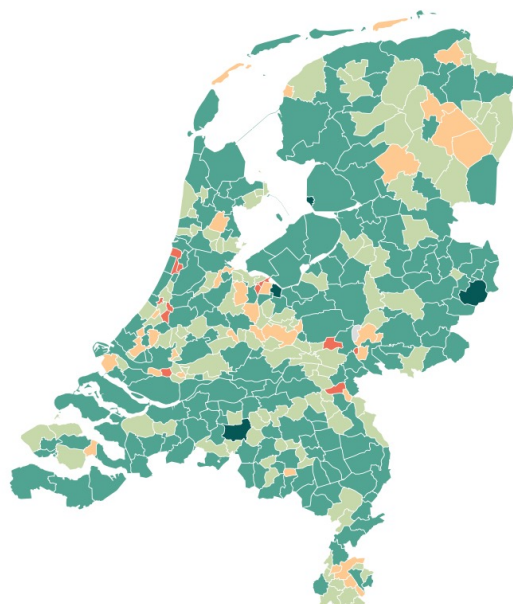
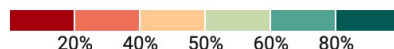


Boodschap:

Behoud talent

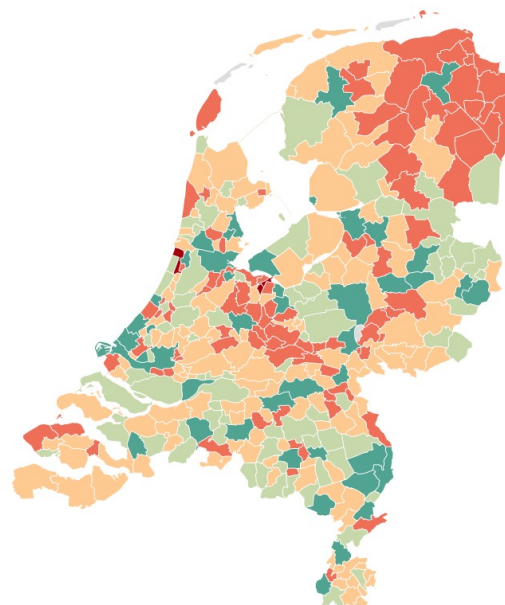
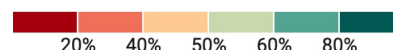
Van de jongeren met een MBO-diploma blijft vaak meer dan de helft wonen in dezelfde gemeente als waar ze opgroeiden

Percentage van de mbo-afgestudeerden in gemeente x uit de cohorten 1984-1992 dat op hun 28e in dezelfde gemeente woont als toen zij 16 waren



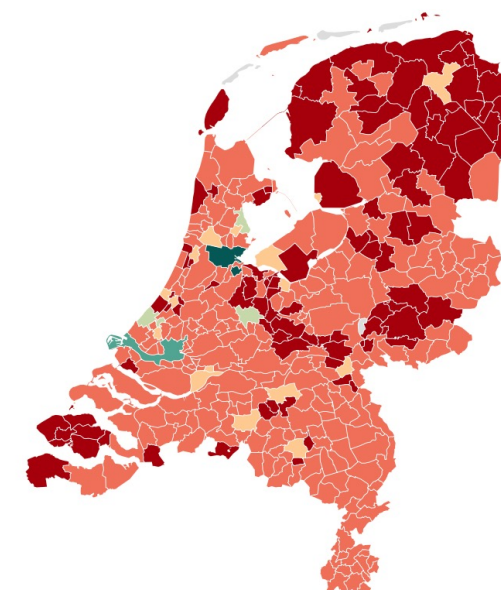
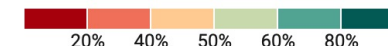
HBO-afgestudeerden trekken bovengemiddeld vaak weg uit de gemeente waar zij opgroeiden

Percentage van de hbo afgestudeerden in gemeente x uit de cohorten 1992 dat op hun 28e in dezelfde gemeente woont als toen zij 16 waren



In veel Noordelijke gemeentes komt minder dan 20% van de jongeren terug na het behalen van een universitair diploma

Percentage van de universitair afgestudeerden in gemeente x uit de cohorten 1984-1992 dat op hun 28e in dezelfde gemeente woont als toen zij 16 waren





Boodschappen

1. Personele schaarste waait niet over – urgentie is groot.
2. Zoek oplossingen in organisatie en niet buiten waarbij leren en ontwikkelen van personeel de sleutel is
3. Investeer in behouden van talent voor de regio



Dank voor uw aandacht