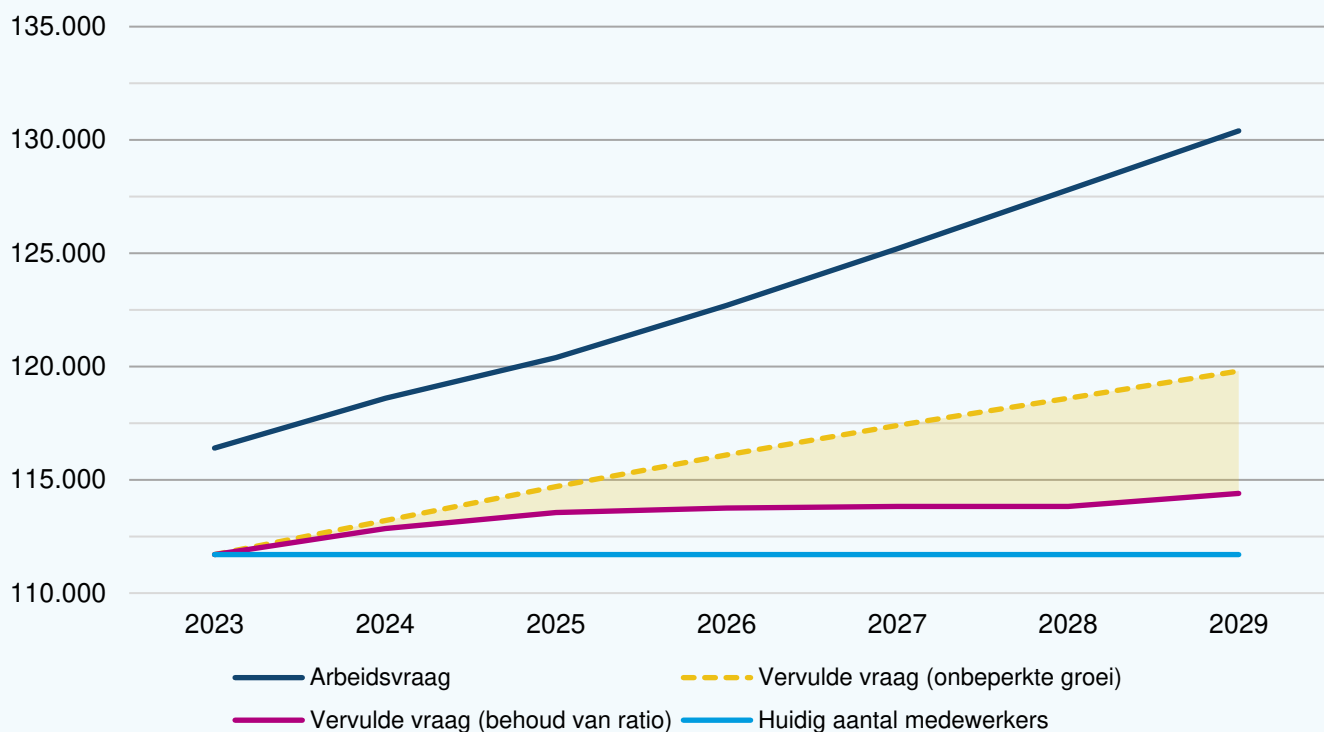


## HET VERBORGEN ARBEIDSMARKTTEKORT

Sneller dan verwacht stevent regio Midden- en Zuid-West Gelderland af op grote arbeidsmarkttekorten in Zorg en Welzijn. Al in 2025 zit de regio tegen de maximale inzet van professionals aan als vastgehouden wordt aan het ratio van maximaal 1 op 5,8 mensen van de beroepsbevolking dat werkt in Zorg en Welzijn. Slechts een deel van het tekort kan dan nog opgevangen worden met conventionele arbeidsmarktspanningen. De rest zal opgelost moeten worden door het anders organiseren van werk en het voorkomen en verlagen van de vraag naar zorg en ondersteuning. Het is een maatschappelijke opgave die alleen kan worden opgepakt door werkgevers, professionals en inwoners samen.



**Figuur 1:** Verwachte groei vraag en aanbod in Zorg en Welzijn (Bron: Prognosemodel Zorg en Welzijn (2024), bewerking door WZW)

### Uitleg grafiek\*

- De **lichtblauwe** lijn geeft de basis weer van het huidige aantal medewerkers dat in Zorg en Welzijn werkt.
- De **roze** lijn representeert de arbeidsvraag tot 2029 die we kunnen vervullen met behoud van het ratio 1 op 5,8 mensen van de beroepsbevolking dat werkt in de sector Zorg en Welzijn.
- **Geel** geeft aan wat er zou gebeuren als we uitgaan van ongeremde groei van medewerkers voor de

sector. Dit is wat tot nu toe in den lande wordt aangehouden als er over de arbeidsmarkttekorten wordt gecommuniceerd.

- De **donkerblauwe** lijn laat de groeiprognoze van de arbeidsvraag zien om aan de gevraagde zorg en dienstverlening te kunnen voldoen, in het geval we de sector blijven organiseren zoals we nu doen.

*\*In deze grafiek en publicatie gaat het over de regio Midden- en Zuid-West Gelderland tenzij anders vermeld.*

## Gap tussen arbeidsvraag en maximale inzet van professionals

De sector kan de groeioprognose van de arbeidsvraag de komende jaren niet bijbenen met de inzet van professionals en de daarop gerichte conventionele HR-interventies. In de grafiek is dit het gedeelte tussen de lichtblauwe en roze lijn. Daarmee wordt zichtbaar dat deze reguliere HR-interventies (onder andere het verhogen van de instroom en inzet op behoud) slechts beperkt impact hebben. Het overgrote deel van het verschil tussen de groeiende vraag naar zorg en ondersteuning en de gevraagde arbeidsvraag is niet op te lossen als we op dezelfde manier doorgaan.

De grafiek geeft tevens aan dat de arbeidsmarkttekorten in onze sector in de prognoses al vanaf 2025 omvangrijker zijn dan algemeen werd aangenomen. Dat maakt de noodzaak om nu in actie te komen als organisatie, regio én sector nog urgenter én belangrijker.

## Ongeremde groei niet realistisch en niet wenselijk

Kijkend naar de lange termijn prognose is het aannemelijk dat het groeiende tekort van tijdelijke aard is. Deze wordt veroorzaakt doordat de babyboomgeneratie (geboren tussen 1946 en 1964) een pensioenleeftijd bereikt en dus kortdurend zorgt voor een stijgende vraag naar zorg en ondersteuning. Gezien de demografische ontwikkeling van deze generatie houdt dit aan tot 2040.

Een ongeremde groei (de gele lijn) van medewerkers in deze situatie is niet realistisch en niet wenselijk. Dat zou macro-economisch een ontwrichtend effect hebben op de maatschappij, te meer ook veel andere sectoren kampen met personeelstekorten. Daarom is in het Integraal Zorgakkoord (IZA) landelijk de norm gesteld op 1 op 6 mensen van de beroepsbevolking dat werkt in Zorg en Welzijn. Dat betekent dat de onvervulde arbeidsvraag op een andere manier opgelost moet worden.

Voor onze regio, Midden- en Zuid-West Gelderland, gold in 2023 het ratio 1 op 5,8 en dat is voor de komende

jaren een realistisch uitgangspunt om de tekorten te duiden.

Door aan dit ratio vast te houden, wijkt WZW af van wat landelijk wordt uitgedragen. Dat gaat uit van onbeperkte groei van medewerkers.

## Arbeidsmarktinformatie als onderdeel van de Regioplannen

Ook met het ratio 1 op 5,8 stevent onze regio af op grote tekorten. Het gebeurt in de regio en een integrale, brancheoverstijgende, regionale aanpak is nodig om de transformatie te maken, ten einde zorg en maatschappelijke ondersteuning duurzaam te kunnen bieden aan iedereen die dat nodig heeft. Die regionale aanpak van dit urgente capaciteitsvraagstuk wordt ook landelijk erkend.

Op subregionaal niveau wordt momenteel gewerkt aan het vorm en inhoud geven aan de Regioplannen. De Regiobeelden, waar WZW de arbeidsmarktdata heeft ingebracht, liggen hieraan ten grondslag. WZW sluit aan bij de daarvoor ingerichte subregionale overleg- en werktafels. Wij voegen deze nieuwe arbeidsmarktinzichten toe, evenals het realistische beeld van de arbeidsmarkt en duidt deze. Op basis daarvan ondersteunt WZW de regio als arbeidsmarktpartner in de vertaling naar handelingsperspectief en concrete actie.

## Reflex weerstaan

Nu we weten dat het voor onze regio de daadwerkelijke opgave is voor de regio, en vanuit daar kan ieder door redeneren naar zijn eigen organisatie. De sector heeft iedere professional hard nodig. Dit potentieel beschikbare talent wil je maximaal en op de juiste plek inzetten. Tegelijkertijd zit er een maximum aan de groei maar heb je als organisatie wel te maken met een groeiende vraag naar zorg en ondersteuning uit de maatschappij. De reflex is dan al gauw om te grijpen naar de conventionele oplossing "meer mensen".

***Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid om die reflex te weerstaan en de vraag naar zorg en ondersteuning anders te organiseren, dan wel te verlagen en voorkomen.***

## Regionale sectorbrede samenwerking

De arbeidsmarkt van Zorg en Welzijn niet enkel een markt van vraag en aanbod; het is een maatschappelijke opgave die alleen kan worden opgepakt door werkgevers, professionals en inwoners samen. Regionaal (collectief) werkgeverschap, de verbinding tussen de formele en informele zorg en de beweging naar een skills based arbeidsmarkt zijn belangrijke focusthema's waar WZW zich de komende jaren samen met onze leden en samenwerkingspartners op richt. In het [WZW Jaarplan 2024](#) lees je hierover meer.

Die opgave vraagt tevens sectorbrede en vergaande samenwerking tussen bestaande partners en nieuwe stakeholders. Het is samen ontginnen en ontdekken hoe dat precies richting en vorm moet gaan krijgen. De antwoorden daarop zijn er nog niet, maar het is wel waar nu de focus op ligt. Drie voorbeelden van regionale brancheoverstijgende samenwerkingen.

### Regionaal werkgeverschap

Professionals kunnen met behoud van werkzekerheid (tegelijkertijd) voor meerdere organisaties in de keten werken. Hierdoor zijn ze breder inzetbaar, kunnen ze hun talent blijvend ontwikkelen en blijven ze behouden voor de sector. De Werkgeverij en ZoZorgt Gelderse Vallei zijn inspirerende, regionale initiatieven van regionaal samenwerken op werkgeverschap.

### Verbinden formele en informele zorg

Het verbinden van de formele en informele zorg gaat over het voorkomen en verminderen van (formele) zorg en ondersteuning. Dit werkt door op het werk en de inzet van professionals én inwoners. Er zullen verschuivingen ontstaan, bijvoorbeeld door de inzet van onbenut potentieel. Wij pakken dit op door vanuit de verschillende perspectieven de kansen van dit onbenut potentieel mee te nemen in het arbeidsmarktvragestuk en organisaties bewust te maken van de kansen om deze groep in te zetten.

### Skills based arbeidsmarkt en skills-experimenten

Diploma's zijn gevalideerd en heel waardevol om gekwalificeerde professionals op de juiste plek in te zetten. Maar diploma's zijn niet alomvattend. En nog te vaak worden skills niet erkend, ontbreekt het (volledig) diploma nog en/of wordt geen rekening gehouden met de reeds aanwezige skills set. Met verschillende skills-experimenten zoals *Bekwaam is inzetbaar* werken we in gezamenlijkheid aan de beweging naar een skills based arbeidsmarkt.

## WZW als kennispartner

WZW ontsluit data, geeft duiding en daarmee ook richting voor individuele werkgevers en de regionale transformatieplannen. Arbeidsmarktinformatie fungeert als onderlegger voor al onze activiteiten. De data geven inzicht in de actuele situatie, in trends en ontwikkelingen van de arbeidsmarkt. Het is een stevig fundament voor gesprek en beleidsvorming vanuit datagedreven werken: essentieel voor het doen van het juiste.

Meer behoefte aan toelichting en duiding? Neem contact op met onze senior programmamanager Willem Rutgers via [w.rutgers@wzw.nl](mailto:w.rutgers@wzw.nl) of kijk op [wzw.nl](http://wzw.nl) en [wzw.arbeidsmarktbeeld.nl](http://wzw.arbeidsmarktbeeld.nl).

## WZW.ARBEIDSMARKTINBEELD.NL

Ga naar het online dashboard **Arbeidsmarkt in Beeld** voor alle actuele arbeidsmarkt cijfers beschikbaar op elk moment! **WZW is jouw kennispartner** voor duiding, extra toelichting en meer cijfers. Neem gerust contact met ons op!

*Alle cijfers in deze uitgave betreffen de arbeidsmarktregio's van WZW (Midden- en Zuid-West Gelderland) tenzij anders vermeld.*



WERKGEVERSVERENIGING  
ZORG EN WELZIJN

[www.wzw.nl](http://www.wzw.nl)  
[info@wzw.nl](mailto:info@wzw.nl)  
026 389 89 83