Publicatie
mei 2025

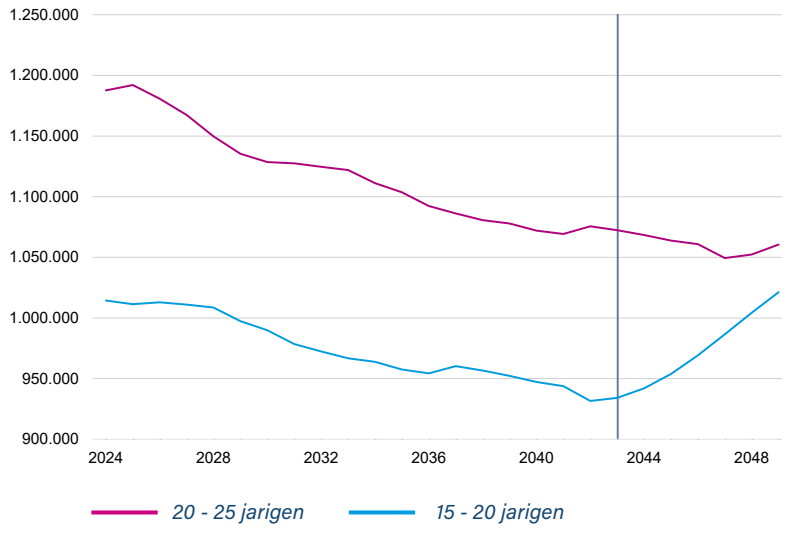
ZORG EN WELZIJN IN CIJFERS
Midden- en Zuid-West Gelderland

Kansen voor instroom

Het beïnvloeden van nieuwe instroom is een belangrijk instrument voor zorg- en welzijnswerkgevers. Individueel én gezamenlijk als regio, zodat we over voldoende, goed gekwalificeerde professionals beschikken. Ten einde aan de huidige en toekomstige zorgvraag te kunnen voldoen. Daarom zoomen we in op de belangrijkste instroomdata van Midden- en Zuid-West Gelderland. Vanuit dat inzicht kunnen we bepalen waar regionale kansen liggen voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt van Zorg en Welzijn.

INZICHT 1 | ONTGROENING HOUDT AAN

De prognose van de landelijke demografische ontwikkeling laat tot 2043 een afname zien van het totaal aantal jongeren 15 - 25 jaar. Dit werkt door in het arbeidsmarktaanbod van jongeren. Deze ontgroening gaat bovendien gepaard met een toenemende vergrijzing en de daarmee samenhangende toenemende zorgvraag.



Figuur 1: Prognose demografische ontwikkeling bevolking 15 – 25 jarigen in Nederland. Bron: CBS.

Handelingsperspectieven voor jouw organisatie en de regio

- Naast instroom van jongeren focussen op andere doelgroepen, zoals zij-instroom, herintreders, informele zorg, statushouders.
- Bevorderen van skillsgerichte instroom en werving.

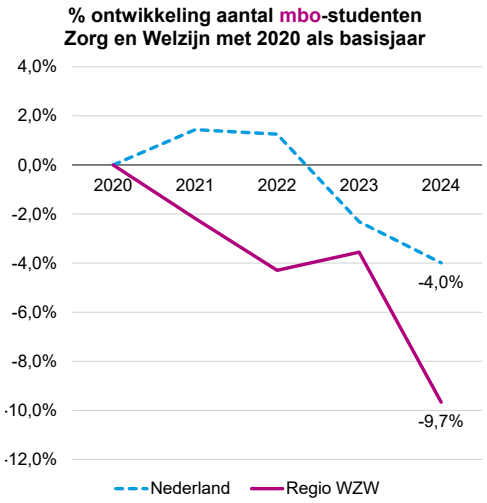
Voorbeeld | Skillsgericht werven en inzetten van potentieel via Zorgrunners

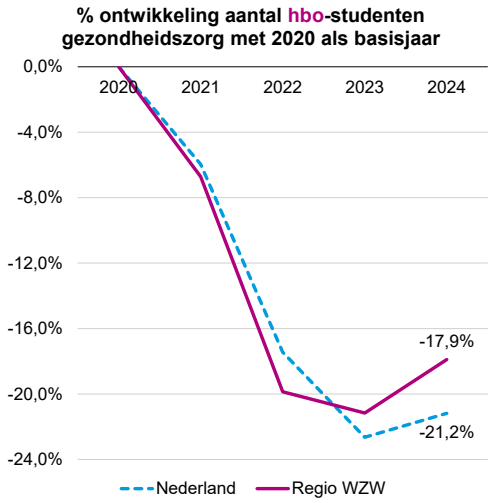
Zorgrunners is een succesvol voorbeeld van het inzetten van nieuwe, kansrijke doelgroepen voor het werken in Zorg en Welzijn in onze regio. Denk aan eindexamenklasleerlingen van VO, studenten van niet-medische opleidingen, mantelzorgers én zij-instromers zonder zorgachtergrond. Ze voegen met hun skills waarde toe aan het dagelijkse proces van zorg en maatschappelijke dienstverlening. En kunnen zorgprofessionals ontlasten in hun werk.

Zorgrunners stromen in op basis van hun skills en zijn na een korte training inzetbaar voor de ondersteuning. In onze regio trekken werkgevers samen op door gezamenlijk zorgrunners te werven en van elkaar te leren bij deze skillsgerichte inzet van mensen. Lees meer over Zorgrunners op wzw.nl.

INZICHT 2 | INSTROOM MBO EN HBO ONDERWIJS ZORG EN WELZIJN NEEMT AF

De instroom in het onderwijs laat een afnemende trend zien. Ook dit is een gevolg van de ontgroening van onze bevolking. Over de hele linie neemt de instroom in het zorg- en welzijnsonderwijs af. Deze landelijke én regionale ontwikkeling geldt zowel voor het mbo- als hbo-onderwijs in 2024 ten op zichte van 2020.





Figuur 2: Procentuele ontwikkeling van het aantal mbo-studenten Zorg en Welzijn met 2020 als basisjaar.

Figuur 3: Procentuele ontwikkeling aantal hbo-studenten gezondheidszorg met 2020 als basisjaar. Bron: DUO

Handelingsperspectieven voor jouw organisatie en de regio

- Inzetten op het voorkomen van uitval tijdens de opleiding en zorgen voor goede stage- en werkbegeleiding voor een optimaal studierendement Zorg en Welzijn.
- Inzetten op positief realistische beeldvorming van de sector. En zorgen voor goede voorlichting over werken in Zorg en Welzijn.
- Naast instroom van jongeren focussen op andere doelgroepen, zoals zij-instroom, herintreders, informele zorg, statushouders.

Voorbeeld | Voorlichting en oriëntatie op leren en werken in Zorg en Welzijn

Als regio werken we samen om een aantrekkelijk imago van werken en leren in Zorg en Welzijn neer te zetten. En om goede voorlichting te geven over wat dat precies inhoudt. Dit draagt bij aan duurzame instroom in de sector. Als je goed georiënteerd bent kun je immers een bewuste keuze maken en met de juiste verwachtingen starten. Op die manier vergroten we de kans dat nieuwe instroom duurzaam behouden blijft voor de sector.
Ons regionale loopbaanplatform Werkeninzorgenwelzijn.nl is hét platform waar werkzoekenden en werkenden én werkgevers Zorg en Welzijn elkaar kunnen vinden. Leden van WZW plaatsen gratis en onbeperkt hun vacatures en agenda-items van voorlichtings- en wervingsactiviteiten.

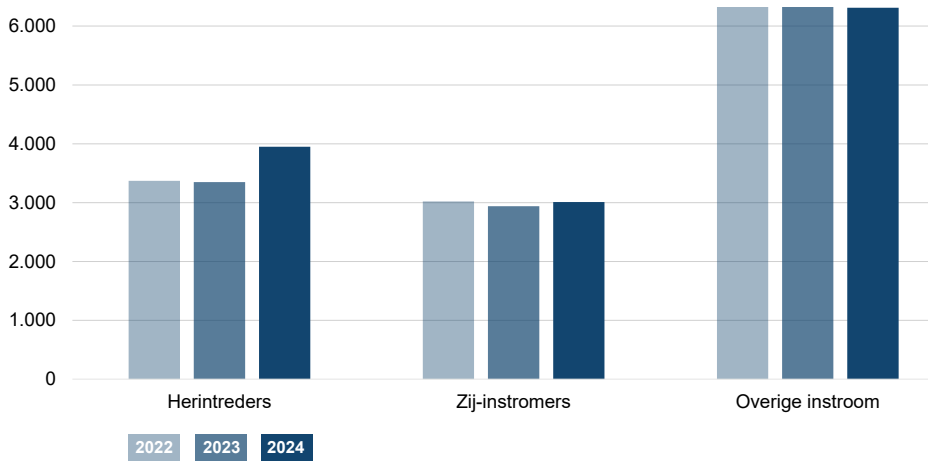
Voorbeeld | Landelijk studierendement

Het studierendement zegt iets over de mate waarin studenten binnen de gestelde studieduur + 1 jaar hun studie met goed gevolg hebben afgerond. In collegejaar 2022/2023 bleek landelijk het studierendement voor alle opleidingen Zorg en Welzijn uit te komen op:
Mbo: gemiddeld haalde 2 op de 3 studenten het diploma binnen de gestelde studietermijn + 1 jaar. Er zit een verschil tussen het studierendement van BOL-studenten **61%** en BBL-studenten **75%**.
Hbo: 1 op de 2 studenten behaalde het diploma binnen de gestelde studietermijn + 1 jaar. Bij voltijdsstudenten was het studierendement **47%** en bij duaal-studenten was dat **68%**. *Bron: DUO*

Er liggen kansen voor zorg- en welzijnswerkgevers en onderwijs om gezamenlijk op trekken bij het geven van goede voorlichting, het scheppen van de juiste verwachtingen over de opleiding en het werken in de praktijk én goede afstemming tussen onderwijs en werkveld.

INZICHT 3 | INSTROOM IN ZORG EN WELZIJN LICHT POSITIEF

De instroom van nieuwe professionals in Zorg en Welzijn in onze regio is nog positief, met een toename van **1,7%** in 2024 ten opzichte van 2023. Opvallend is dat van alle instromers een sterke toename van het aantal herintreders is te zien sinds Q2 en Q3 2024. Dit zou verband kunnen houden met de bekendmaking van de Belastingdienst in het voorjaar 2024, dat vanaf 2025 gehandhaafd wordt op de wet DBA. En dat zich onder de groep herintreders veel zzp'ers bevinden die terug in loondienst zijn gekomen. In dat geval is de verwachting dat de stijging weer zal afvlakken.



Figuur 4: Herkomst van instroom naar werk in Zorg en Welzijn in regio WZW. De groep 'Overige instroom' bevat o.a. instroom dat nooit eerder in de sector werkte en jonger is dan 25 jaar. Bron: CBS.

Handelingsperspectieven voor jouw organisatie en de regio

- Inzichtelijk maken welk potentieel er in de organisatie beschikbaar is en hoe je dat maximaal kan benutten. Zo krijg je vervolgens inzicht of en welke instroom je nodig hebt.
- Inzetten op een skillsgerichte benadering waarbij je talent en vaardigheden in je organisatie optimaal inzet. Daarmee verkrijg je inzicht op welke skills en vaardigheden je moet werven.
- Inzetten op regionale mobiliteit en warme doorstroom in de sector. Het talent dat jij binnenhaalt, kan het talent zijn dat bij je collega-zorg- of welzijnsorganisatie geen uitdaging of ontwikkelmogelijkheden meer vindt.

Voorbeeld | Potentieel optimaal inzetten

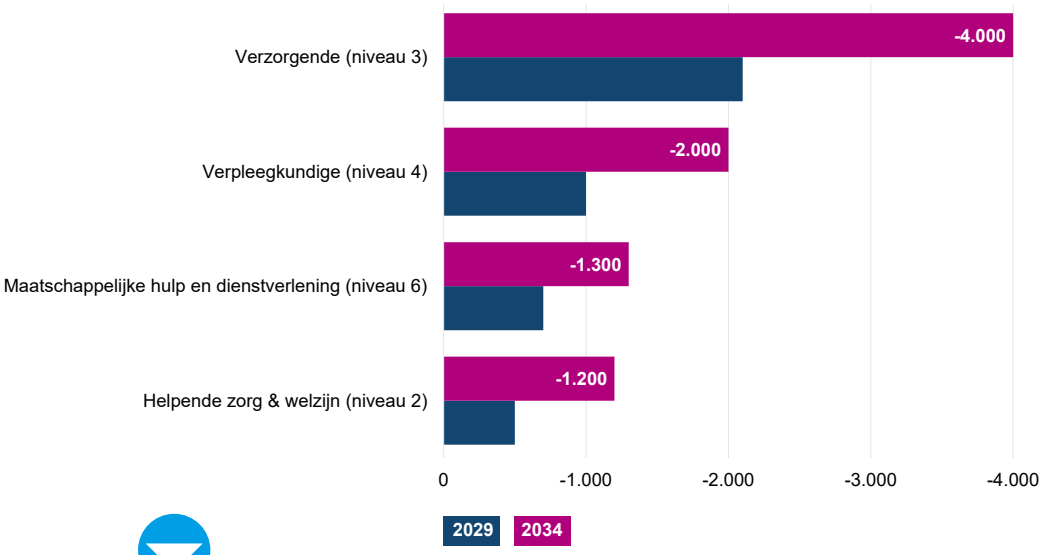
Kijk eens kritisch naar je huidige bemensing. Dan bestaat de kans dat er professionals zijn die overgekwalificeerd zijn voor veel van de taken die ze in de praktijk uitvoeren. Minstens zo belangrijk is dus het kijken naar de skills die je mensen hebben. 'Vaak begin je aan de achterkant: het arbeidsmarkttekort', stelt Rita Arts, bestuurder van De Waalboog. 'Maar waar het echt om draait, is je visie op waar je van bent. In ons geval: Wij zijn van woonzorg in een huislijke omgeving waarbij wij met z'n allen proberen leven aan de dagen van bewoners toe te voegen. Dáár hebben wij mensen nodig.'

Waar heeft De Waalboog het meeste resultaat mee behaald?
'Wij hebben ons vrijwilligersbeleid omgeschreven naar informele zorg met de vraag: Hoe kun je mensen inzetten zonder medische achtergrond?' Ze introduceerden ook de rol *partner in zorg*. Rita: 'Als je in gesprek gaat, dan blijken best veel mensen breder iets te willen betekenen dan alleen voor hun eigen naaste die bij ons woont.'

Hoe raakt de urgentie vanuit de arbeidsmarkttekorten de visie van De Waalboog op de skillsgerichte benadering?
'We zijn gaan kijken naar wat we voor handen hebben', vertelt manager P&O Cecile Timmermans, 'door inzichtelijk te maken wat de belangrijkste taken van de meest voorkomende functies in huis zijn.' Om vanuit daar in kaart te brengen: wie mag welke taken doen en wie doet deze ook; wie mag welke taken doen en doet deze (nog) niet; en wie mag welke taken niet uitvoeren. Lees op wzw.nl hoe De Waalboog het beschikbare arbeidsmarktpotentieel maximaal benut en vergroot.

INZICHT 4 | TEKORTBEROEPEN

De personeelstekorten in Zorg en Welzijn zijn over de hele breedte voelbaar. De prognoses tot en met 2029 laten over alle beroepen oplopende tekorten zien. Met name de beschikbaarheid van Verzorgende IG daalt hard. In 2024 was in onze regio nog een tekort van **800** medewerkers voor de functie Verzorgende IG niveau 3. Maar de prognose is dat dit tekort oploopt tot **4.000** medewerkers in Zorg en Welzijn in 2034. Dat raakt de instroom.



Figuur 5: Prognose tekorten aan functies Zorg en Welzijn in 2029 en 2034, met functies waar de grootste tekorten worden verwacht in regio WZW. Bron: ABF Reseach.

Handelingsperspectieven voor jouw organisatie en de regio

- Het skillsgericht werven, werken en opleiden biedt in deze omstandigheid kansen. Ga je uit van iemands talent en vaardigheden in plaats van enkel kijken naar welke diploma's diegene heeft, dan kun je het huidige en toekomstige potentieel veel optimaler benutten. Neem bijvoorbeeld het tekort aan verzorgenden IG. Als je stelt: We hebben **geen** tekort aan VIG'ers, maar we hebben mensen nodig die de taken kunnen uitvoeren die voorheen door VIG'ers werden gedaan. Dan is het potentieel ineens veel groter.
- Door middel van regionale strategische personeelsplanning inzicht krijgen in:
  - Ontwikkeling in het personeelsbestand van organisaties;
  - Waar in de regio en op welke functies tekorten dreigen;
  - Wat de toekomstige behoefte aan professionals Zorg en Welzijn is;
  Vanuit dat inzicht kunnen we als regio gezamenlijke acties en interventies op onder meer de instroom zetten.

Voorbeeld | Skills matching

Bij skills matching ligt de focus op skills van (potentiële) medewerkers in plaats van traditionele criteria als werkervaring en opleiding. Hierdoor kunnen zorg- en welzijnsorganisaties een grotere groep potentiële kandidaten bereiken en fijnmaziger werven.

Om te komen tot matching op basis van skills heb je nodig:
- Skills profielen.
- Op skills gebaseerde en geschreven vacatureteksten.

Vervolgens kun je met een skills matchingstoepassing gaan matchen op basis van skills. WZW experimenteert samen met leden en onderwijs met matchingstoepassingen. We verkennen of deze leiden tot een kwalitatief betere en duurzame match ten opzichte van het traditionele werven en selecteren. Lees meer over skills op wzw.nl.

BLIJVEN INZETTEN OP INSTROOM

De arbeidsmarktdata van de instroom laten een weinig optimistisch beeld zien. En de mogelijkheden hierop te acteren, zijn gelimiteerd. Want als we maximaal inzetten op ongeremde instroom, dan kapen we potentiële instroom naar andere vitale sectoren weg. Dat zou macro-economisch ontwrichtend en niet wenselijk zijn voor onze samenleving. Daarom hanteren we in onze regio het ratio van 1 op 5,8 mensen van de beroepsbevolking in Nederland dat werkt in Zorg en Welzijn (afgeleid van de afgesproken IZA-norm van 1 op 6).

Hoe dan ook blijft het vinden en aantrekken van voldoende professionals in Zorg en Welzijn – zeker ook in regionale samenwerking - een belangrijk thema voor zorg- en welzijnswerkgevers. Doe je hierop niets of laat je op dit vlak kansen liggen dan loopt het arbeidsmarkttekort nog harder op.

Daarom zetten we hier als sector en als regio onverminderd op in. Onder meer door ons in gezamenlijkheid te richten op:

- de regio blijven voeden met relevante arbeidsmarktdata.
- het actief uitdragen van positief, realistische beeldvorming van werken en leren in Zorg en Welzijn.
- experimenterend vooruit het maken van de beweging naar een skillsgerichte arbeidsmarkt.
- het vergroten van de aantrekkelijkheid van werken in de sector.
- door als vereniging het blijven verbinden van werkgevers, onderwijs en andere partners.
  Zodat we van elkaar blijven leren en samen het juiste kunnen doen voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt van Zorg en Welzijn.

ROL WZW

Als werkgeversvereniging neemt WZW zorg- en welzijnswerkgevers, onderwijs en samenwerkingspartners in de regio mee op de kansen voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt van Zorg en Welzijn, onder meer op instroom. Ten einde de schaarse beschikbare capaciteit van mensen optimaal in te zetten en maximaal te benutten. Daar waar hun skills van meerwaarde zijn.

THEMAPUBLICATIES ARBEIDSMARKT ZORG EN WELZIJN

WZW geeft met themapublicaties gerichte informatie en duiding over relevante arbeidsmarktontwikkelingen. Naast duiding op de data, bieden we handelingsperspectieven en concrete voorbeelden waar individuele zorg- en welzijnswerkgevers én de regio in gezamenlijkheid in kunnen optrekken.

Meer arbeidsmarktdata vind je op www.wzw.arbeidsmarktinbeeld.nl.
En neem voor meer informatie over deze publicatie en voor onze expertise contact met ons op via arbeidsmarktinformatie@wzw.nl.

WERKGEVERSVERENIGING
ZORG EN WELZIJN

www.wzw.nl
info@wzw.nl