



Personeelstekorten en overschotten regio Utrechtzorg in 2022

De personeelstekorten in de regio Utrechtzorg (Utrecht, Amersfoort en Gooi en Vechtstreek) zijn op dit moment goed voelbaar, met name op het gebied van verpleegkundigen en verzorgenden. In augustus 2019 stonden er in totaal 1.123 vacatures open op utrechtzorg.nl. Veel van deze vacatures zijn moeilijk in te vervullen. De tekorten zullen naar verwachting dan ook verder oplopen. In 2022 wordt in de regio's Utrecht, Amersfoort en Gooi en Vechtstreek een tekort verwacht van 5.617¹ medewerkers.

Dit tekort is voorspeld via het Regionale Model Zorggebruik en Personele Inzet van Prismant. Het model geeft inzicht in het toekomstige zorggebruik en de bijbehorende personele behoefte. Het model is complex en de uitkomsten liggen genuanceerd. Zo is de praktijk weerbarstig, het effect van sommige maatregelen pas na een aantal jaren zichtbaar, en de invloed op sommige variabelen beperkt. **We weten daarom één ding zeker: de prognoses zullen niet uitkomen.** Toch is het waardevol om naar de (onderliggende trends van de) prognoses te kijken, omdat ze aanknopingspunten bieden voor beleid.

In dit artikel leest u wat de belangrijkste oorzaken zijn van het verwachte tekort, wat opvalt als we inzoomen op functies, branches en subregio's en aan welke beleidsknoppen we kunnen draaien om het tekort terug te dringen.

Aanjagers van de tekorten en overschotten

Als we kijken naar de belangrijkste oorzaken van de tekorten dan zijn er een aantal belangrijke aanjagers aan te wijzen.

De vergrijzing is één van de belangrijkste aanjagers van de vraag naar meer zorgpersoneel. Vooral vanwege de toename van het aantal chronische zieken en het vaker voorkomen van comorbiditeit waardoor zorgverlening intensiever en complexer wordt. Daarnaast leiden een toename van de welvaart, betere toegankelijkheid tot de zorg en steeds verder ontwikkelde behandelmogelijkheden ook tot een stijging van het zorggebruik en dus een toename van de vraag naar personeel.

Jaarlijks zijn er in de drie Utrechtzorg-regio's gezamenlijk 1.400 extra mensen nodig om aan de verwachte toename van het zorggebruik te voldoen. 75% van deze groei vindt plaats binnen de VVT en de kinderopvang. De overige 25% vindt vooral plaats in de gehandicaptenzorg en overige zorg. Daarnaast is er de benodigde toename van medewerkers om de kwaliteit van de verpleeghuiszorg te versterken. In de periode van 2018 t/m 2022 gaat het voor de drie regio's om 5.000 extra medewerkers. In totaal komt dit neer op 12.000 extra medewerkers in de periode 2018 t/m 2022. Als we vervolgens kijken naar de

¹ Dit cijfer is gebaseerd op het midden-scenario: dit scenario gaat er vanuit dat 75% van de tekorten meegenomen worden naar het volgend jaar en dat de extra medewerkers voor de verpleeghuiszorg aan de verpleegkundige, verzorgende en sociaal agogische functies toegedeeld zijn en niet naar de overige functies.

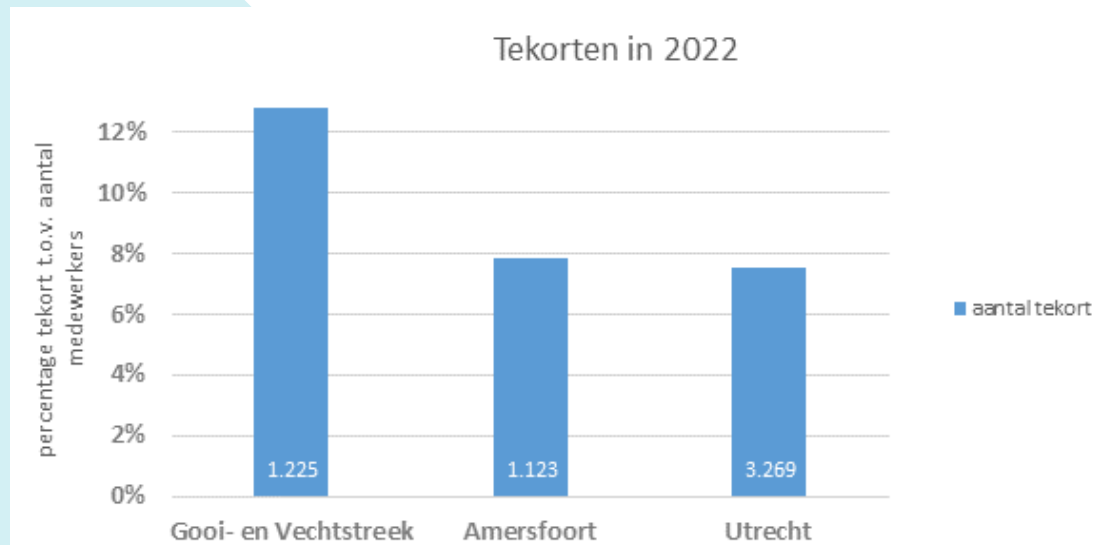
uitstroom van personeel, dan vindt er gemiddeld in diezelfde periode een uitstroom per jaar plaats van bijna 4.500 mensen. **De regio staat dus voor de opdracht om tussen 2018 en 2022 aan 34.500 nieuwe medewerkers te komen.**

Jaarlijks betreden ook veel nieuwe mensen de arbeidsmarkt van Zorg en Welzijn. Nog los van de instroom vanuit het onderwijs starten jaarlijks bijna 3.200 mensen aan een baan binnen de sector. De instroom vanuit het onderwijs zelf betreft gemiddeld 2.000 mensen per jaar. Over een periode van 5 jaar betekent dit een instroom van 26.000. Vervolgens blijft een tekort over van totaal 8.500 medewerkers voor de regio's Utrecht, Amersfoort en Gooi en Vechtstreek.

Dit tekort van 8.500 houdt geen rekening met de continue bewegingen van de arbeidsmarkt zelf, zoals de inhuur van extern personeel en de personeelsbewegingen tussen branches. Door deze arbeidsmarktmechanismen wordt het verwachte tekort gedempt met ongeveer 1/3^e waardoor het **totale verwachte tekort voor onze regio in 2022 uitkomt op 5.617 medewerkers**. De verwachte overschotten van 495 medewerkers voor overschotfuncties zijn hier al in meegenomen.

Het overgrote gedeelte van de verwachte tekorten (69%) betreft verzorgenden en verpleegkundigen. 28% betreft mbo-verpleegkundigen, 22% verzorgenden en 19% hbo-verpleegkundigen. De overige verwachte tekorten bestaan uit pedagogisch werkers (14% niveau 4 en 6% niveau 3), helpenden (6%), medewerkers maatschappelijke zorg op niveau 4 (3%) en doktersassistenten (2%). De functies die samen een verwacht overschot vormen van 495 medewerkers zijn vooral de sociaal-agogische functies op hbo-niveau (72%) en de zorg hulpen (16%). De overige 12% bestaat uit medewerkers maatschappelijke zorg (5%), medewerkers sociale dienstverlening (5%) en medewerkers sociaal cultureel werk (1%).

De grootste tekorten in 2022, 3.269 medewerkers, worden verwacht in de regio Utrecht, gevolgd door Gooi en Vecht met 1.225 tekorten. Voor de regio Amersfoort worden 1.123 tekorten verwacht. Wanneer deze tekorten worden afgezet tegen het aantal werknemers met een zorg en/of welzijnsfunctie in de regio, dan kent Gooi en Vecht het grootste tekort (12,8%) gevolgd door Amersfoort (7,8%). Voor Utrecht wordt een relatief tekort verwacht van 7,5% voor 2022. Onderstaande grafiek geeft deze absolute en relatieve cijfers voor de drie regio's weer.



Beleidsknoppen

In de regio zijn de krachten tussen onderwijs, werkveld en overheid inmiddels gebundeld via de Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten. In deze actieplannen zijn voor de 3 regio's al speerpunten bepaald en de eerste resultaten zijn inmiddels geboekt. In alle drie de actieplannen komen behoud van personeel, het vergroten van instroom en het verlagen van uitval als belangrijke beleidsmaatregelen naar voren:

- Vooral met behoud van personeel lijkt veel winst te behalen. Als we van elke 10 medewerkers die nu uitstromen uit de sector er 1 weten te behouden, dan daalt het verwachte tekort in 2022 met 918 medewerkers;
- Ook investeren in het studierendement heeft grote impact. Als we van elke 10 leerlingen die tijdens de opleiding uitvallen er 1 weten te behouden dan is in 2022 het tekort 558 medewerkers minder groot;
- Als we de instroom in opleidingen met 15% kunnen verhogen dan levert dit ook nog eens 402 medewerkers op in 2022.

Laten we de handen verder ineen slaan om de omvang van de tekorten te beperken. Investeren in het behoud van medewerkers, het verhogen van het aantal leerlingen in het onderwijs en het verhogen van het opleidingsrendement, zal de grootste impact hebben.

Wilt u meer weten over de regionale arbeidsmarkt, neem dan eens een kijkje op het [arbeidsmarktdashboard](#) van Utrechtzorg. Hier vindt u niet alleen cijfers, maar ook artikelen die duiding geven aan de arbeidsmarktcijfers. Meer informatie over de regionale actieplannen vindt u op de [website](#) van Utrechtzorg.