

**transvorm**

# Arbeidsmarktprognoses zorg en welzijn

Noord-Brabant tot 2034

verder  
met werken  
in zorg en  
welzijn



## Inleiding

De sector zorg en welzijn kampt met personeelstekorten. Deze tekorten blijven de komende jaren oplopen, blijkt ook weer uit de nieuwste prognoses van het prognosemodel Zorg en Welzijn. Wat kan de sector in Noord-Brabant de komende jaren verwachten? In welke functies worden de grootste tekorten verwacht? En in welke branches? Deze publicatie geeft antwoorden op deze vragen.



## Inhoudsopgave



Het prognosemodel zorg en welzijn



Prognoses sectorbreed



Prognoses per branche



Samenvatting en conclusie

## Het prognosemodel zorg en welzijn

### Hoe werkt het prognosemodel zorg en welzijn?

Het prognosemodel Zorg en Welzijn van ABF Research geeft inzicht in de verwachte ontwikkeling van de vraag naar arbeid (arbeidsvraag) en het aanbod van arbeid (personeelsaanbod) in de sector. De arbeidsvraag en het personeelsaanbod worden beïnvloed door een aantal factoren:

#### Arbeidsvraag

- zorgvraag
- arbeidsproductiviteit
- ziekteverzuim
- deeltijdfactor

#### Personeelsaanbod

- instroom
- uitstroom
- doorstroom
- opscholing

Bijna al deze factoren zijn gerelateerd aan de inzetbaarheid van zorg- en welzijnsprofessionals. De arbeidsproductiviteit, het ziekteverzuim en de deeltijdfactor bepalen hoeveel zorg, medewerkers in een bepaalde hoeveelheid tijd kunnen leveren. De zorgvraag is niet gerelateerd aan de inzetbaarheid van zorg- en welzijnsprofessionals, maar is wel een bepalende factor voor de andere factoren. Instroom, uitstroom, doorstroom en opscholing bepalen het aantal medewerkers dat beschikbaar is om zorg te kunnen leveren.

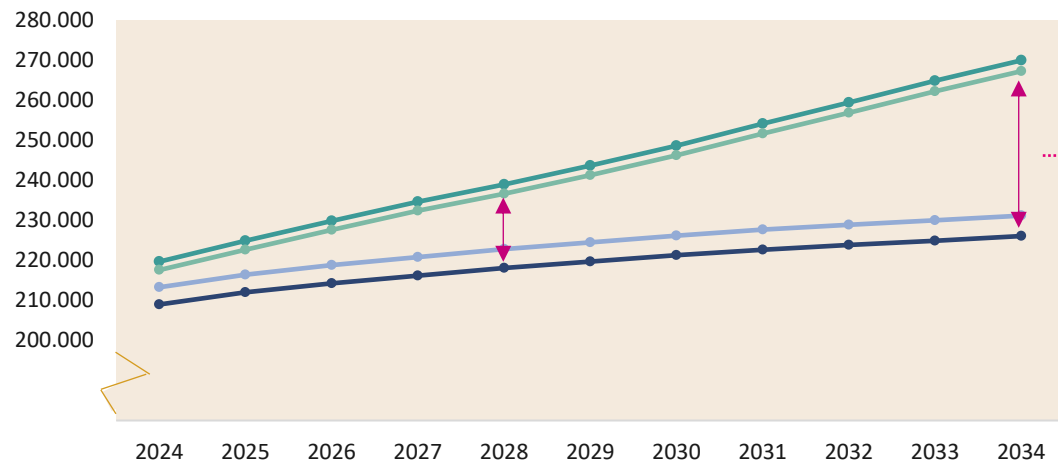
### Stijgende zorgvraag grootste veroorzaker van tekorten

Het aantal medewerkers in de sector is de afgelopen jaren toegenomen en zal naar verwachting blijven groeien. Dit is nodig, want de zorgvraag stijgt door een groeiende en vergrijzende bevolking. De toename van ouderen gaat sneller dan die van de beroepsbevolking, waardoor het personeelstekort in zorg en welzijn verder oploopt: **de stijgende zorgvraag is de komende jaren de belangrijkste oorzaak van de personele tekorten in de sector.**

De benodigde hoeveelheid medewerkers en hun inzetbaarheid zijn afhankelijk van de zorgvraag. Om te komen tot een arbeidsmarkt in balans, is het belangrijk om niet alleen te blijven inzetten op het verhogen van het aantal medewerkers in de sector en het optimaliseren van hun inzetbaarheid, maar ook op het terugdringen van de zorgvraag. Terugdringen van de zorgvraag kan bijvoorbeeld door middel van preventie. Maar ook door meer informele zorg en arbeidsbesparende innovaties in te zetten.

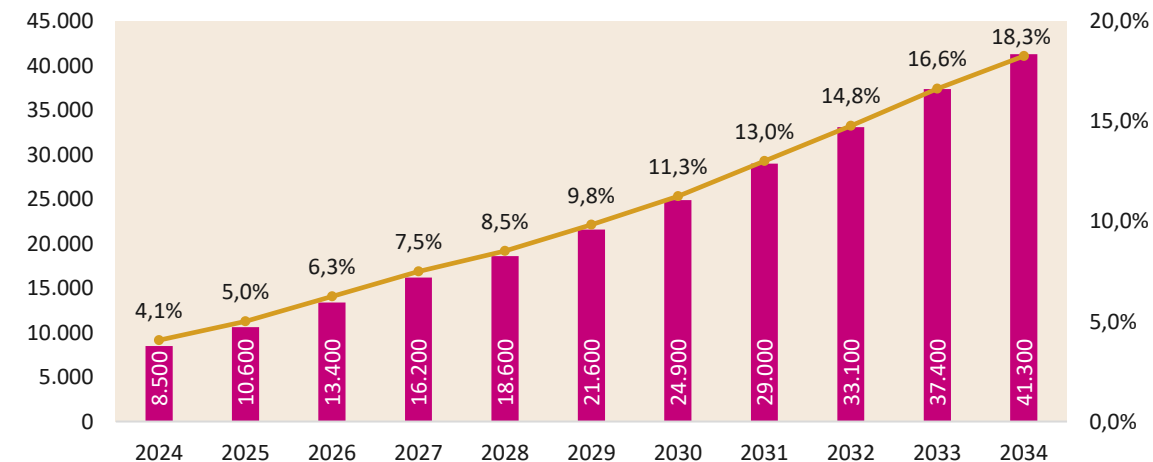
## Prognoses sectorbreed

### Arbeidsmarktontwikkeling



- **Arbeidsvraag:**  
het verwachte aantal benodigde medewerkers om aan de zorgvraag te kunnen voldoen.
- **Arbeidsvraag - frictievacatures:**  
het verwachte aantal benodigde medewerkers om aan de zorgvraag te kunnen voldoen – het verwachte aantal vacatures dat open staat i.v.m. tijd om in te vullen, mismatch etc.
- **Personeelsaanbod:**  
het verwachte aantal medewerkers dat daadwerkelijk in loondienst is + het verwachte aantal werkzoekenden.
- **Vervulde vraag:**  
het verwachte aantal medewerkers dat daadwerkelijk in loondienst is.
- ↔ **Arbeidsmarkttekort:**  
de arbeidsvraag – het aantal frictievacatures – de vervulde vraag.

### Arbeidsmarkttekort (absoluut en procentueel)



- **Absoluut tekort:**  
aantal medewerkers tekort
- **Procentueel tekort:**  
aantal medewerkers tekort / aantal medewerkers in loondienst

*Alle cijfers in deze publicatie zijn afkomstig van het referentiescenario van het prognosemodel. In het referentiescenario wordt in de berekeningen van de arbeidsvraag en het personeelsaanbod rekening gehouden met veranderingen in de samenstelling en omvang van de bevolking, zoals bijvoorbeeld vergrijzing, trendmatige ontwikkelingen en uit onderzoek verkregen resultaten.*

# Prognoses sectorbreed

## Absolute tekorten naar functie

	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034
Zorghulp (niveau 1)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Helpende zorg & welzijn (niveau 2)	100	300	400	600	800	1.000	1.200	1.500	1.800	2.100	2.300
Verzorgende (niveau 3)	1.700	2.000	2.500	3.000	3.500	4.100	4.700	5.400	6.200	7.000	7.800
Verpleegkundige (niveau 4)	800	1.000	1.200	1.500	1.700	2.000	2.300	2.700	3.000	3.400	3.800
Pedagogisch werker (niveau 3)	400	500	700	800	800	900	1.100	1.300	1.500	1.700	1.800
Pedagogisch werker (niveau 4)	400	400	500	600	600	700	900	1.000	1.100	1.300	1.400
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	100	200	300	400	500	600	700	800	1.000	1.100	1.300
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	200	300	400	400	500	600	700	800	1.000	1.100	1.200
Sociaal werk (niveau 4)	100	100	100	200	200	300	300	400	400	500	500
Doktersassistent (niveau 4)	100	100	200	200	300	300	400	500	500	600	700
Verlos- en verpleegkundige (niveau 6)	500	400	500	700	900	1.000	1.200	1.400	1.600	1.800	1.900
Pedagogiek (niveau 6)	200	300	300	400	400	500	500	600	700	800	800
Pedagogiek (niveau 7)	100	100	100	200	200	200	200	200	300	300	300
Maatschappelijke hulp en dienstverlening (niveau 6)	600	700	900	1.100	1.200	1.300	1.500	1.700	1.900	2.100	2.400
Maatschappelijke hulp en dienstverlening (niveau 7)	100	100	100	200	200	200	200	200	300	300	300
Psychologie (niveau 6 & 7)	100	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Medisch specialisten	100	100	100	100	200	200	200	300	300	400	400
Medisch ondersteunend personeel	200	200	200	200	300	300	300	400	400	400	500
Huisartsen en ondersteuners	100	100	100	200	200	200	200	300	300	300	300
GGZ beroepen Capaciteitsorgaan	700	800	900	1.000	1.000	1.100	1.200	1.300	1.500	1.600	1.700
Mondzorg	0	0	0	100	100	100	100	100	200	200	200
Sociaal geneeskundige	200	200	300	300	300	300	300	400	400	400	400
Gespecialiseerd verpleegkundige	200	200	300	300	400	400	500	500	600	700	700
Specialist ouderengeneeskunde, AVG en ondersteuners	100	100	100	100	100	200	200	200	200	200	200
Overige beroepen	1.600	2.200	3.000	3.700	4.300	5.100	6.000	7.000	8.100	9.200	10.300

## Prognoses sectorbreed

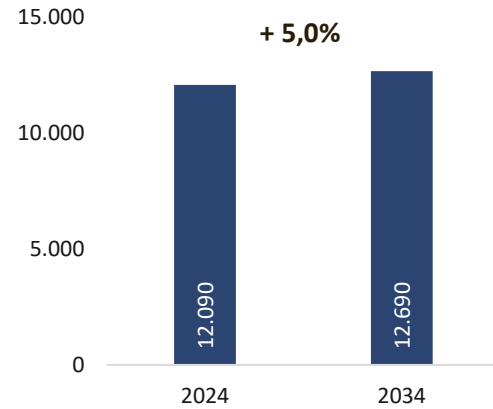
### Procentuele tekorten naar functie \*

	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034
Zorghulp (niveau 1)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Helpende zorg & welzijn (niveau 2)	1,2%	3,6%	4,7%	6,8%	9,0%	11,0%	13,0%	16,1%	18,9%	21,9%	23,7%
Verzorgende (niveau 3)	8,3%	9,6%	11,7%	13,8%	15,8%	18,1%	20,5%	23,3%	26,4%	29,4%	32,4%
Verpleegkundige (niveau 4)	5,2%	6,5%	7,7%	9,5%	10,7%	12,4%	14,2%	16,7%	18,4%	20,9%	23,2%
Pedagogisch werker (niveau 3)	3,8%	4,8%	6,7%	7,6%	7,7%	8,7%	10,6%	12,5%	14,4%	16,3%	17,5%
Pedagogisch werker (niveau 4)	4,9%	4,8%	6,0%	7,2%	7,3%	8,5%	11,0%	12,2%	13,6%	16,0%	17,3%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3)	1,5%	3,0%	4,5%	6,0%	7,5%	9,0%	10,3%	11,8%	14,7%	16,2%	18,8%
Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4)	2,7%	4,0%	5,3%	5,3%	6,7%	8,0%	9,3%	10,7%	13,3%	14,7%	16,0%
Sociaal werk (niveau 4)	3,7%	3,6%	3,6%	7,1%	6,9%	10,3%	10,3%	13,8%	13,8%	17,2%	17,2%
Doktersassistent (niveau 4)	2,6%	2,6%	5,0%	5,0%	7,5%	7,5%	10,0%	12,5%	12,5%	15,0%	17,9%
Verlos- en verpleegkundige (niveau 6)	5,5%	4,3%	5,3%	7,4%	9,6%	10,6%	12,8%	14,9%	17,0%	19,1%	20,2%
Pedagogiek (niveau 6)	4,2%	6,1%	6,1%	8,2%	8,2%	10,4%	10,4%	12,5%	14,6%	16,7%	16,7%
Pedagogiek (niveau 7)	4,5%	4,5%	4,5%	9,1%	9,1%	9,1%	9,1%	9,1%	13,6%	13,6%	13,6%
Maatschappelijke hulp en dienstverlening (niveau 6)	4,9%	5,6%	7,2%	8,7%	9,5%	10,3%	11,9%	13,6%	15,2%	16,9%	19,4%
Maatschappelijke hulp en dienstverlening (niveau 7)	5,9%	5,9%	5,9%	11,8%	11,1%	11,8%	11,1%	11,1%	17,6%	17,6%	17,6%
Psychologie (niveau 6 & 7)	2,6%	2,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Medisch specialisten	4,5%	4,3%	4,3%	4,3%	8,7%	8,7%	8,7%	13,0%	13,0%	17,4%	17,4%
Medisch ondersteunend personeel	9,1%	9,1%	9,1%	9,1%	13,6%	13,6%	13,6%	18,2%	18,2%	18,2%	22,7%
Huisartsen en ondersteuners	11,1%	10,0%	10,0%	20,0%	20,0%	18,2%	18,2%	27,3%	27,3%	27,3%	27,3%
GGZ beroepen Capaciteitsorgaan	18,4%	21,1%	23,1%	25,6%	25,0%	27,5%	30,0%	32,5%	36,6%	39,0%	41,5%
Mondzorg	0,0%	0,0%	0,0%	7,1%	7,1%	7,1%	7,1%	7,1%	15,4%	15,4%	15,4%
Sociaal geneeskundige	28,6%	28,6%	42,9%	42,9%	42,9%	42,9%	42,9%	57,1%	57,1%	57,1%	57,1%
Gespecialiseerd verpleegkundige	6,3%	6,1%	9,1%	9,1%	12,1%	12,1%	15,2%	15,2%	18,2%	21,2%	21,2%
Specialist ouderengeneeskunde, AVG en ondersteuners	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	40,0%	40,0%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%
Overige beroepen	3,0%	4,1%	5,5%	6,8%	7,8%	9,3%	10,9%	12,7%	14,7%	16,7%	18,7%

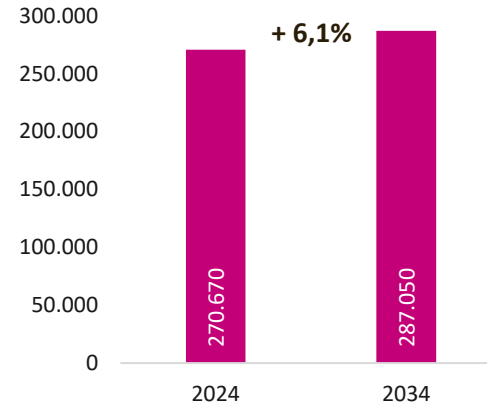
\* Aantal medewerkers tekort / het aantal medewerkers in loondienst

## Prognoses zorgvraag universitair medische centra

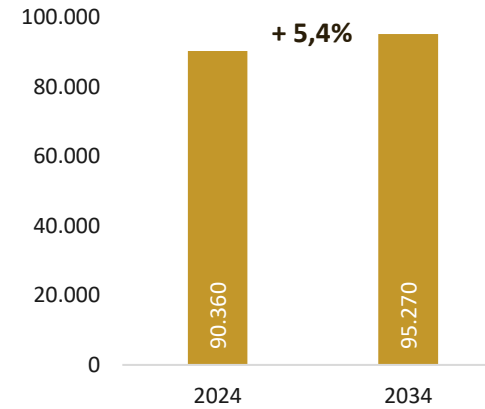
### Aantal klinische opnamen



### Aantal polikliniekbezoeken

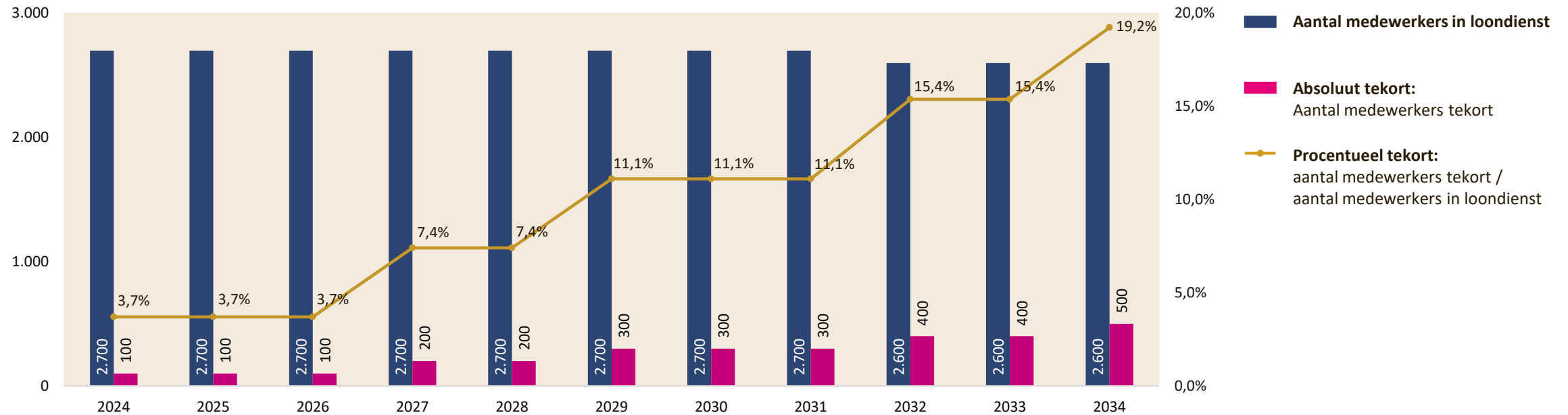


### Aantal verpleegdagen



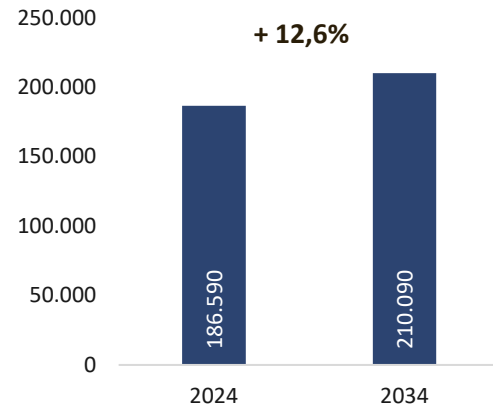
## Prognoses arbeidsmarkt universitair medische centra

### Aantal medewerkers en tekorten (absoluut en procentueel)

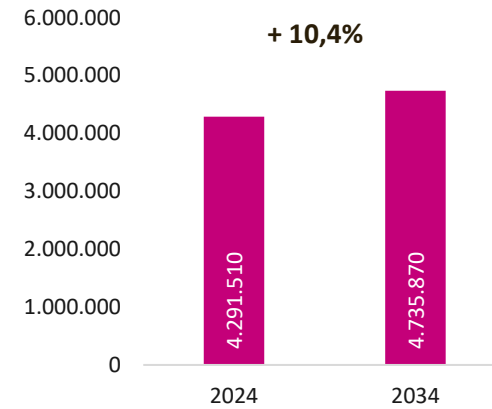


## Prognoses zorgvraag ziekenhuizen

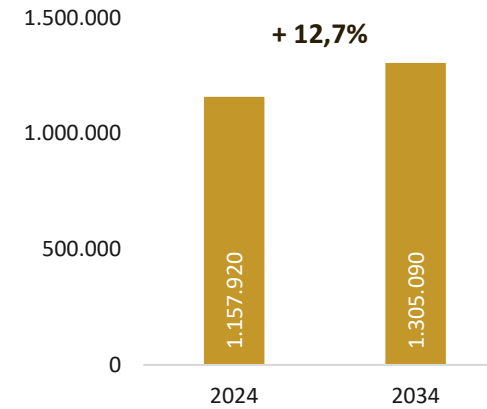
### Aantal klinische opnamen



### Aantal polikliniekbezoeken

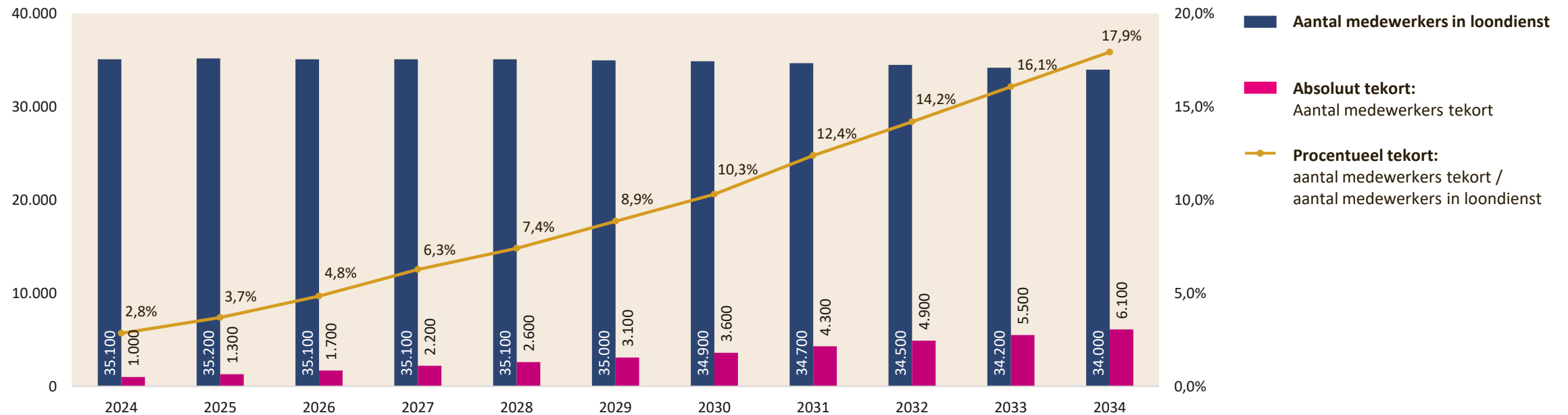


### Aantal verpleegdagen



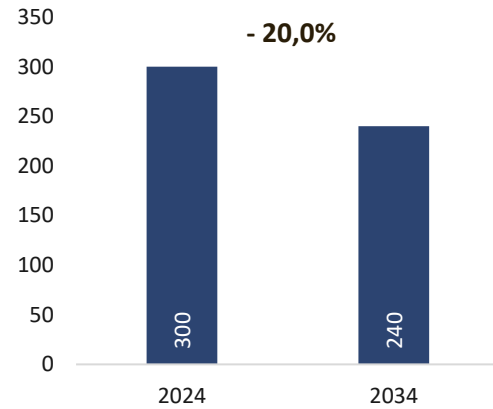
## Prognoses arbeidsmarkt ziekenhuizen

### Aantal medewerkers en tekorten (absoluut en procentueel)

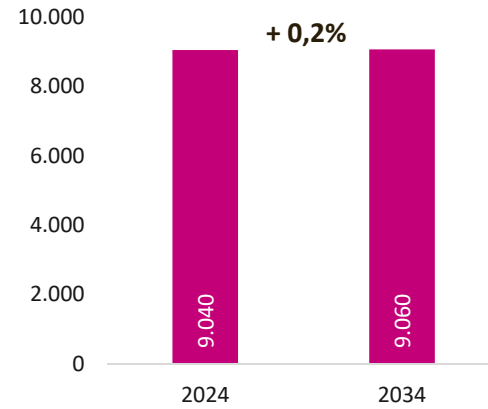


## Prognoses zorgvraag geestelijke gezondheidszorg

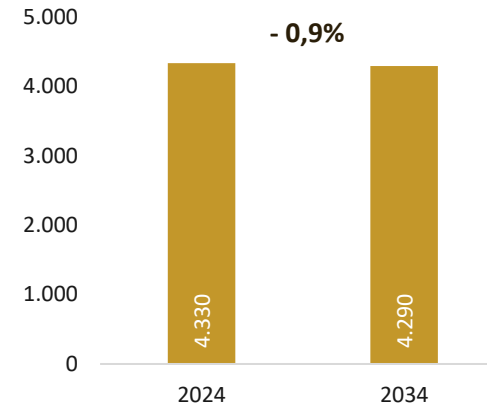
Aantal cliënten  
zorgprofiel GGZ B



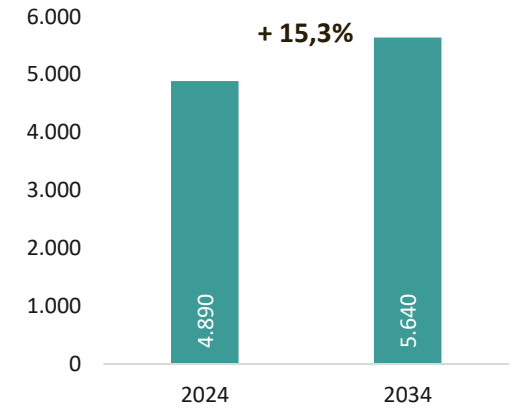
Aantal cliënten  
GGZ ondersteuning thuis



Aantal cliënten  
beschermd wonen

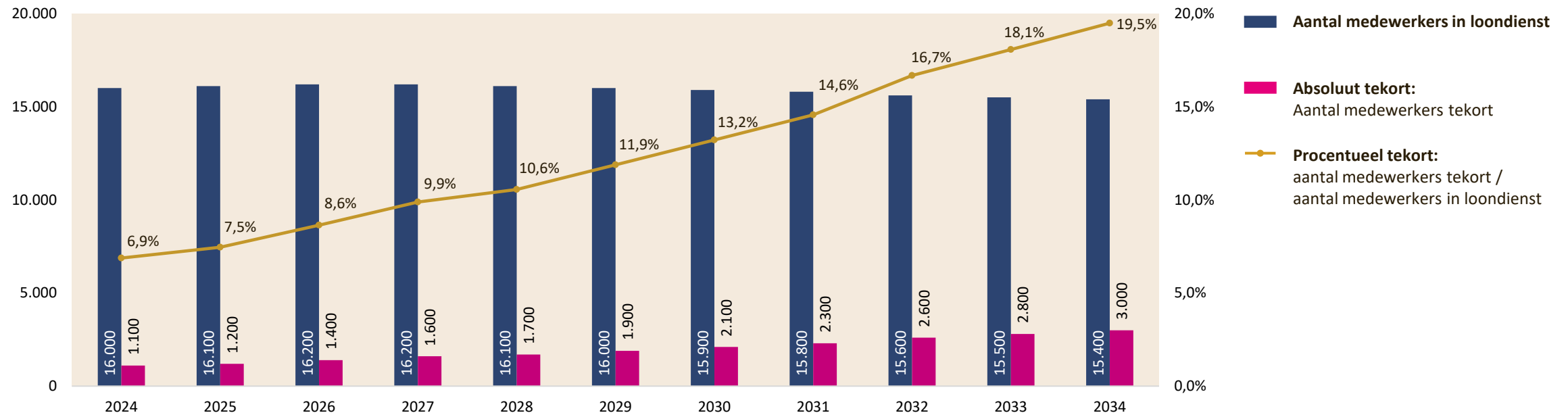


Aantal cliënten  
zorgprofiel GGZ wonen



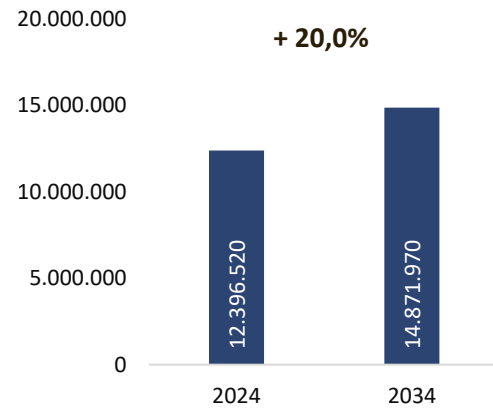
## Prognoses arbeidsmarkt geestelijke gezondheidszorg

### Aantal medewerkers en tekorten (absoluut en procentueel)

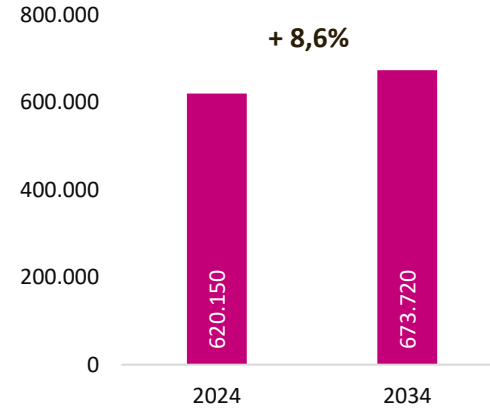


## Prognoses zorgvraag huisartsen en gezondheidscentra

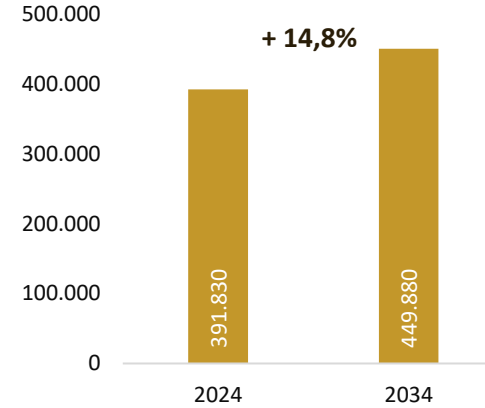
Aantal patiëntencontacten  
huisartsenzorg consulten en visites



Aantal patiëntencontacten  
huisartsenzorg ANW \*



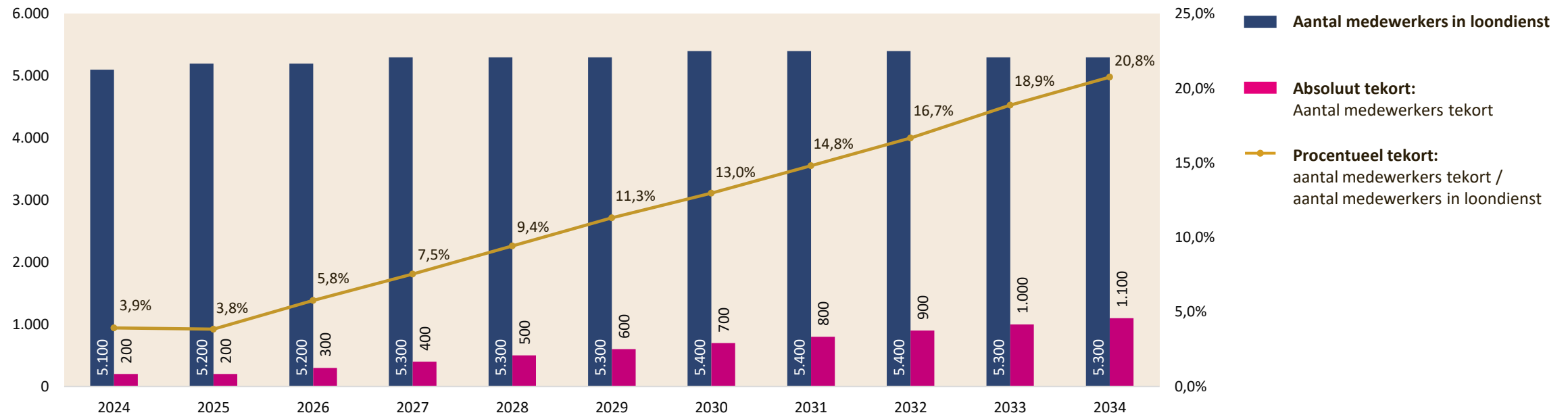
Aantal patiëntencontacten  
huisartsenzorg POH-GGZ



\* Avond-, Nacht- en Weekend

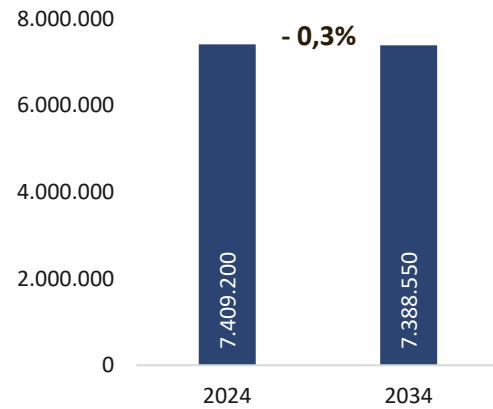
## Prognoses arbeidsmarkt huisartsen en gezondheidscentra

### Aantal medewerkers en tekorten (absoluut en procentueel)

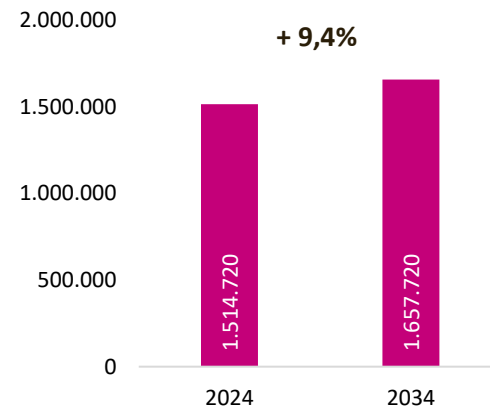


## Prognoses zorgvraag overige zorg en welzijn

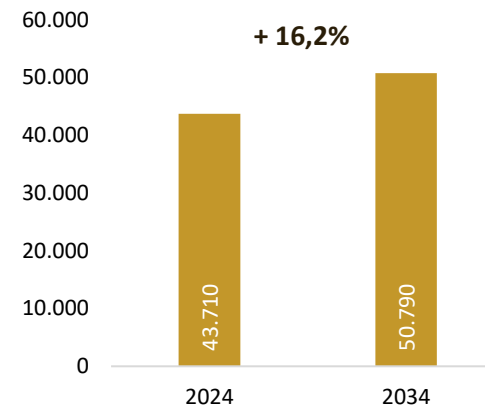
### Aantal patiëntencontacten fysiotherapie



### Aantal patiëntencontacten mondzorg

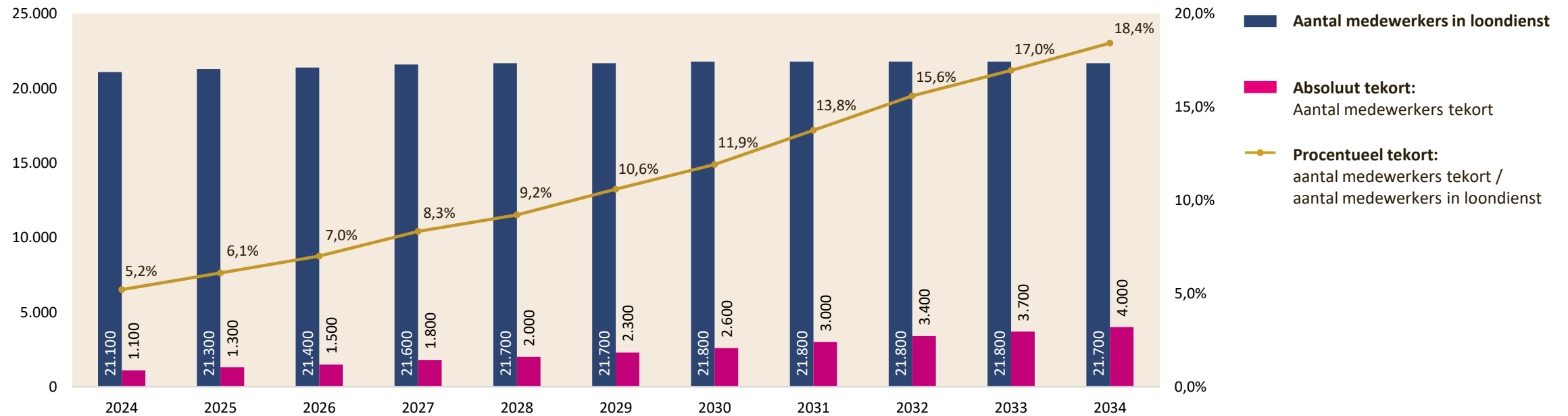


### Aantal patiëntencontacten verloskunde



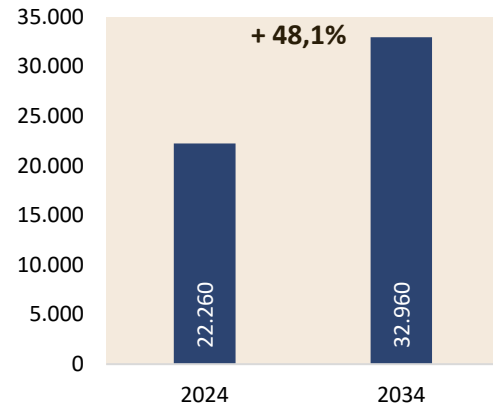
## Prognoses arbeidsmarkt overige zorg en welzijn

### Aantal medewerkers en tekorten (absoluut en procentueel)

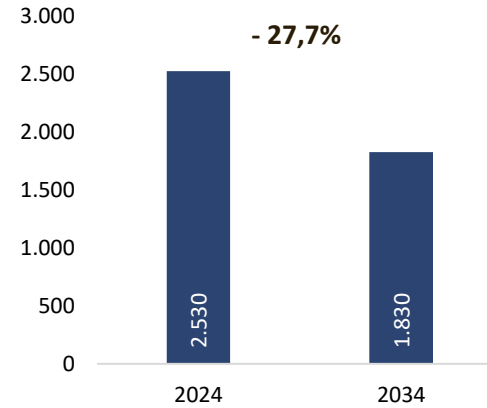


## Prognoses zorgvraag verpleging en verzorging

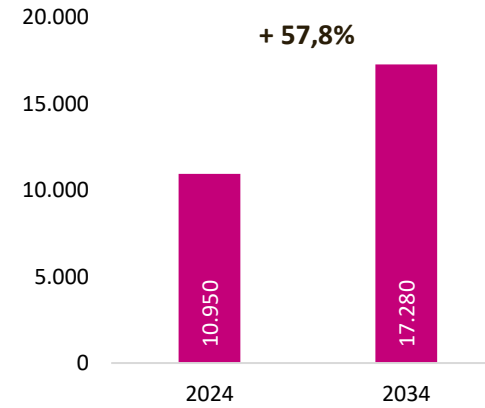
**Aantal cliënten  
totaal**



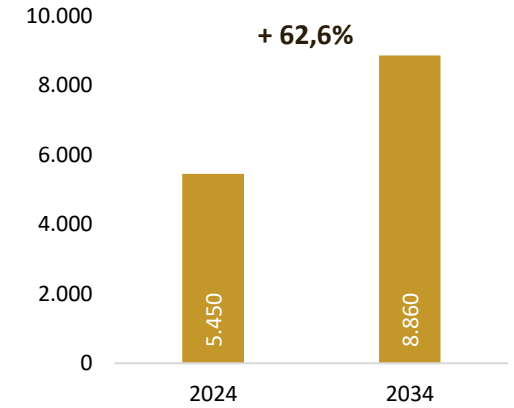
**Aantal cliënten  
zorgzwaartepakket 4**



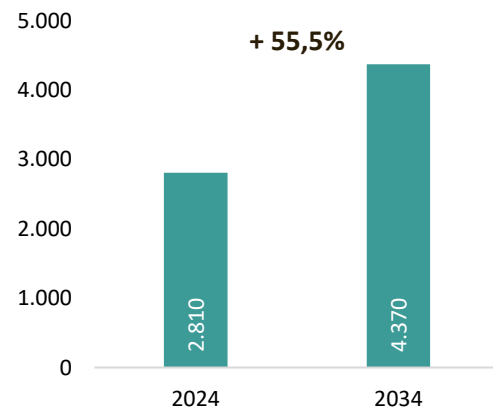
**Aantal cliënten  
zorgzwaartepakket 5**



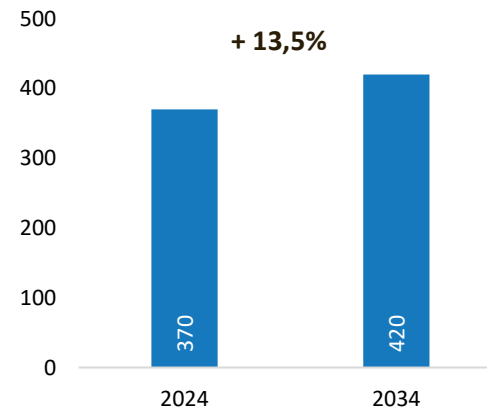
**Aantal cliënten  
zorgzwaartepakket 6**



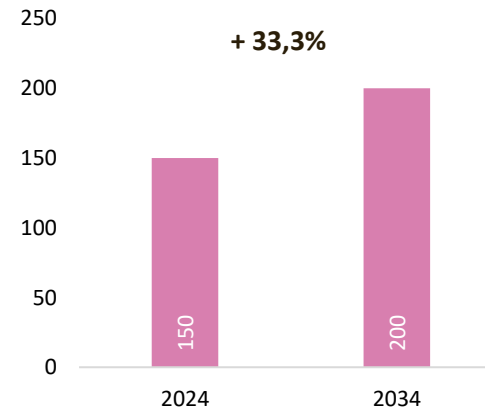
**Aantal cliënten  
zorgzwaartepakket 7**



**Aantal cliënten  
zorgzwaartepakket 8**

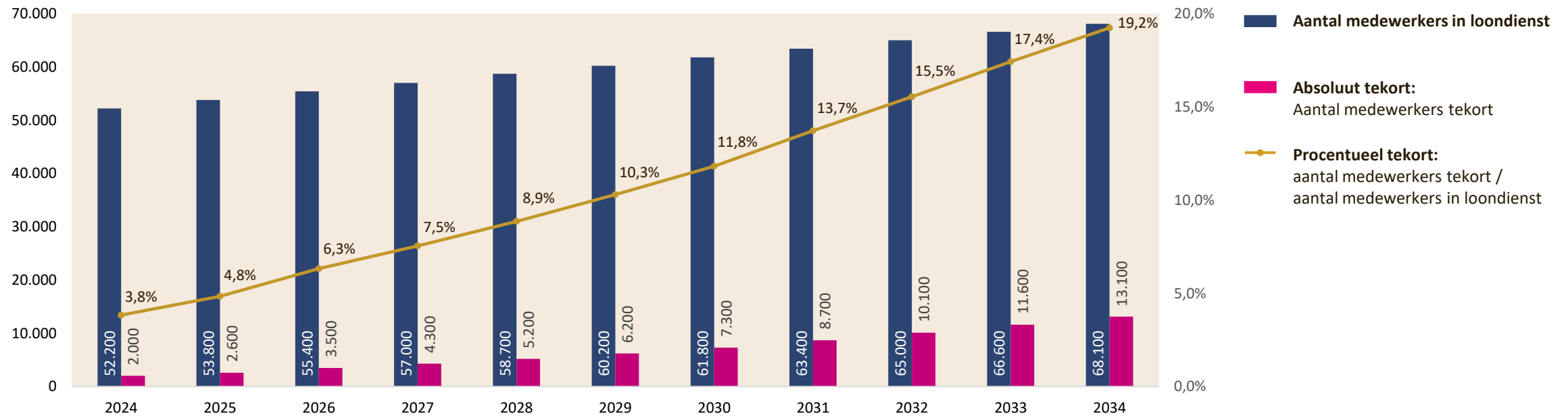


**Aantal cliënten  
zorgzwaartepakket 9**



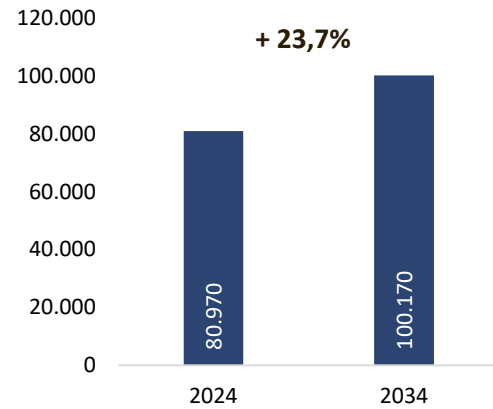
## Prognoses arbeidsmarkt verpleging en verzorging

### Aantal medewerkers en tekorten (absoluut en procentueel)

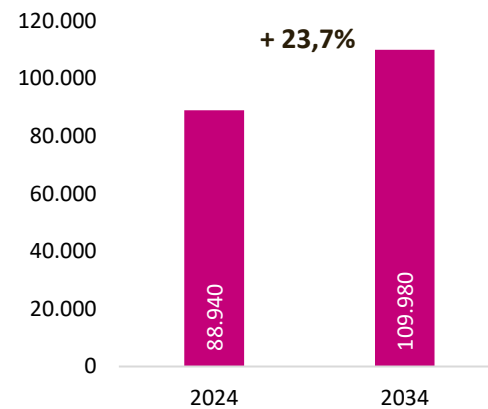


## Prognoses zorgvraag thuiszorg

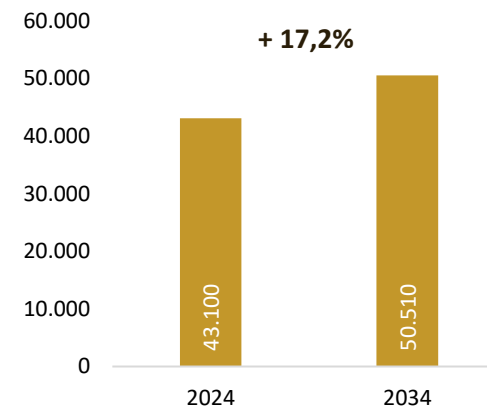
**Aantal cliënten  
wijkverpleging**



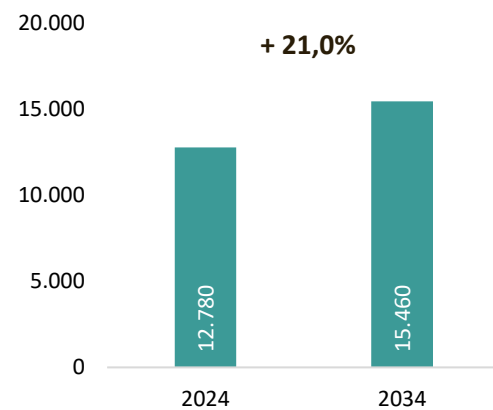
**Aantal cliënten  
VV huishoudelijke hulp**



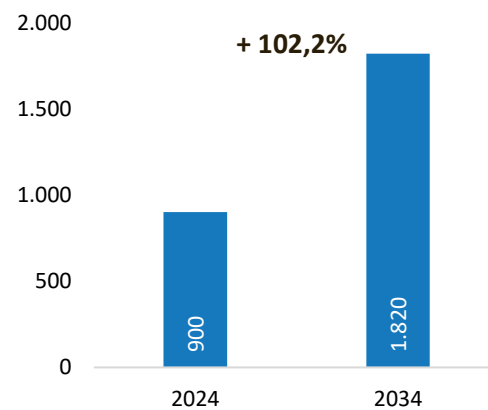
**Aantal patiënten  
kraamzorg**



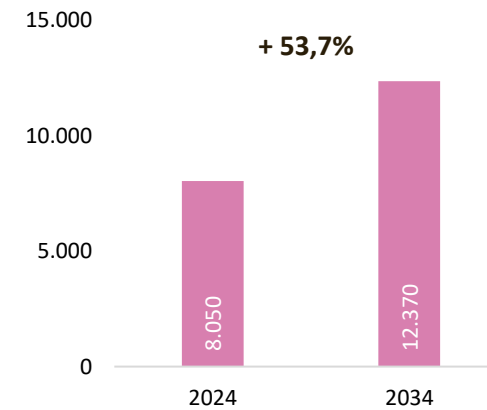
**Aantal cliënten  
VV ondersteuning thuis**



**Aantal cliënten  
VV thuiszorg Wlz-vpt**

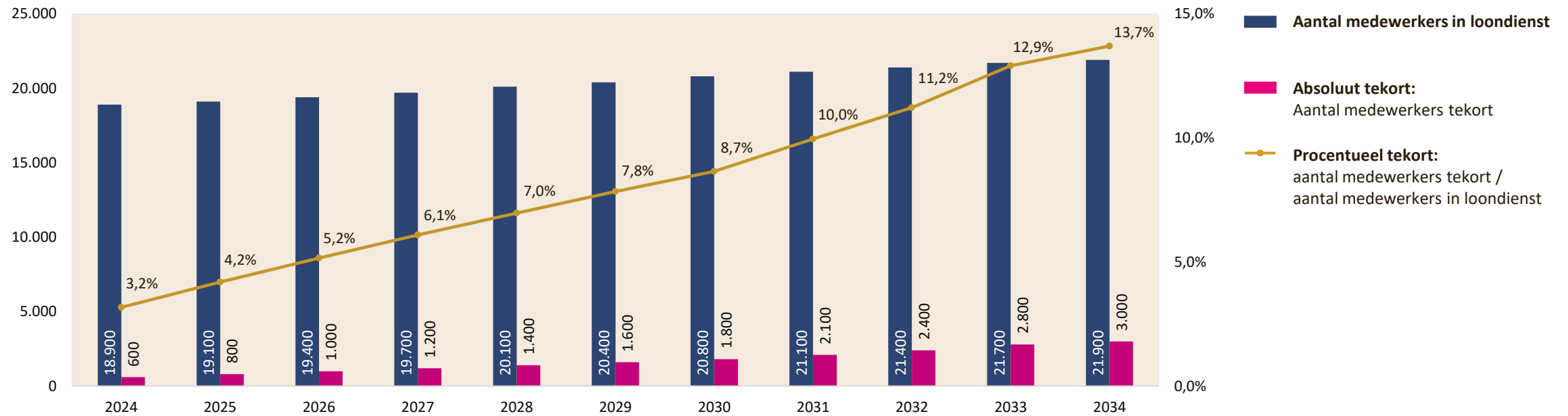


**Aantal cliënten  
VV thuiszorg Wlz-mpt + pgb**



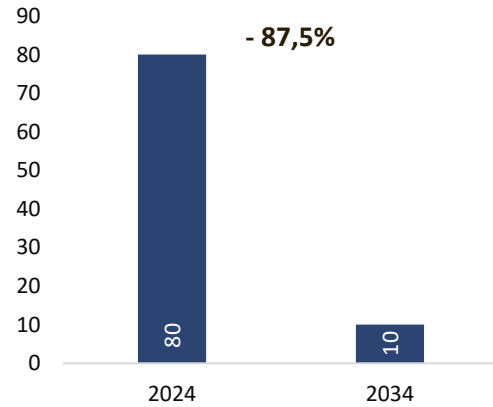
## Prognoses arbeidsmarkt thuiszorg

### Aantal medewerkers en tekorten (absoluut en procentueel)

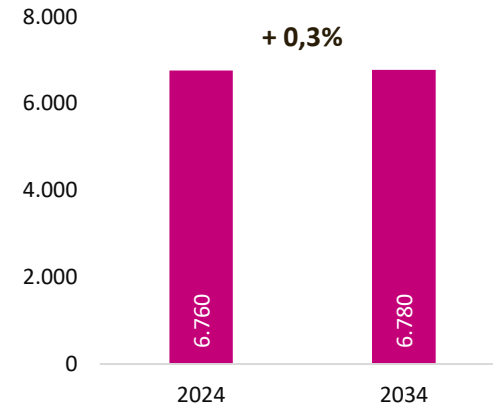


## Prognoses zorgvraag gehandicaptenzorg

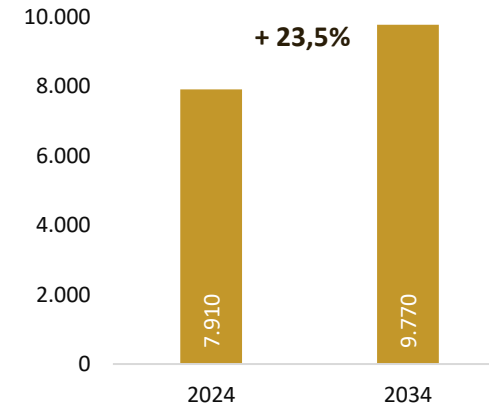
### Aantal cliënten VG 1 + 2



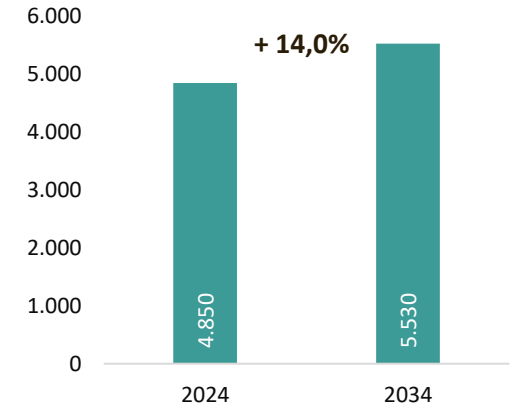
### Aantal cliënten VG 3 + 4



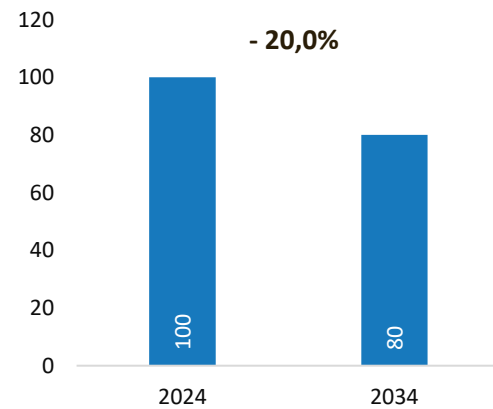
### Aantal cliënten VG 6 + 7



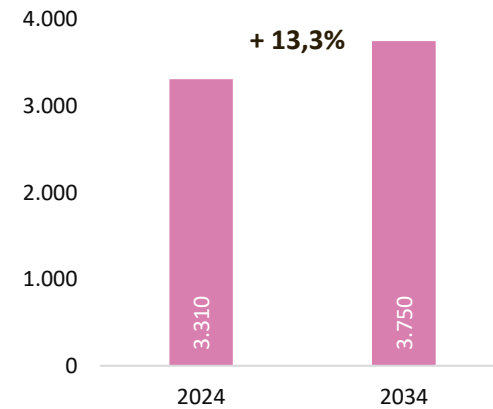
### Aantal cliënten VG 5 + 8



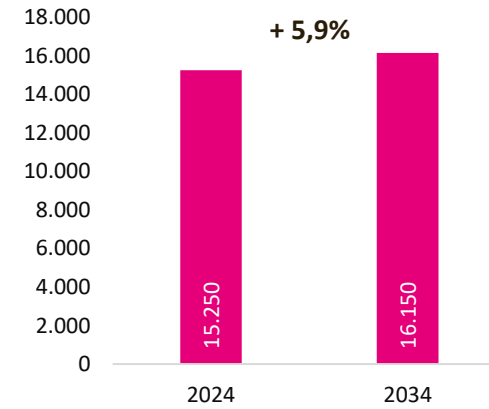
### Aantal cliënten LVG



### Aantal cliënten SG-LVG

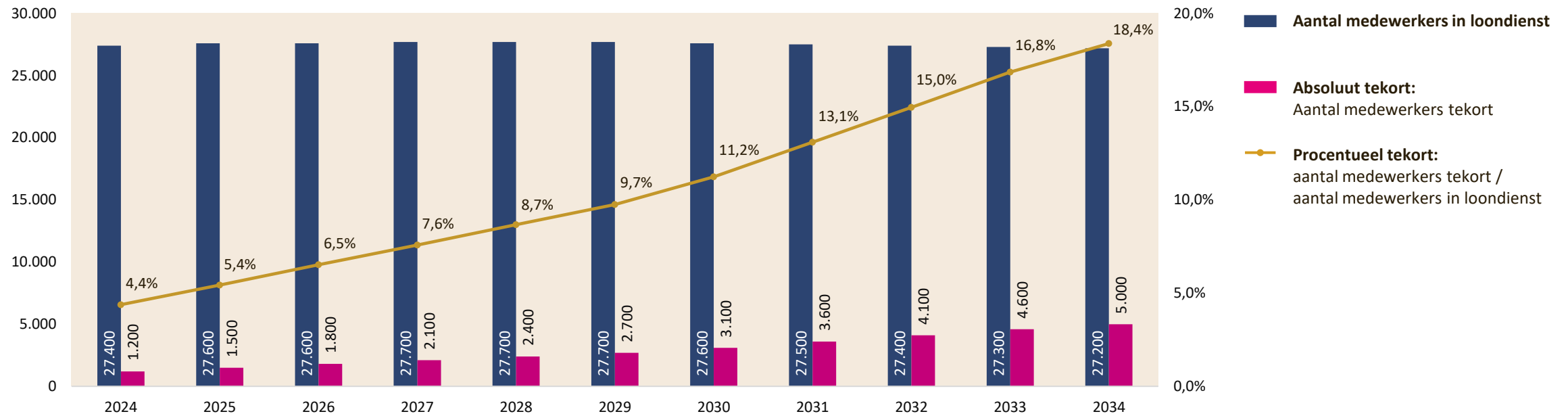


### Aantal cliënten ondersteuning thuis



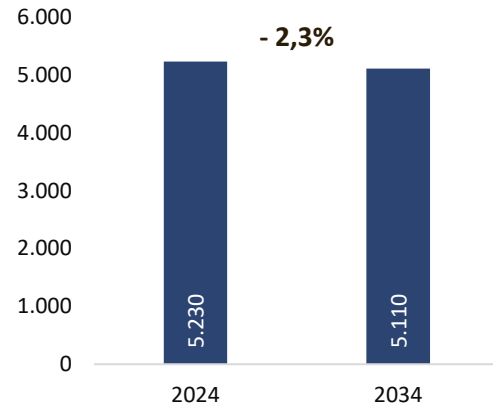
## Prognoses arbeidsmarkt gehandicaptenzorg

### Aantal medewerkers en tekorten (absoluut en procentueel)

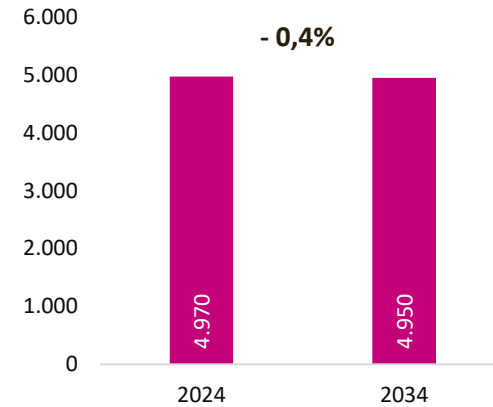


## Prognoses zorgvraag jeugdzorg

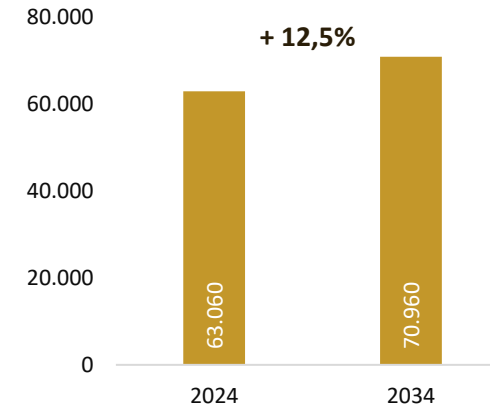
Aantal cliënten  
jeugdbescherming  
en reclassering



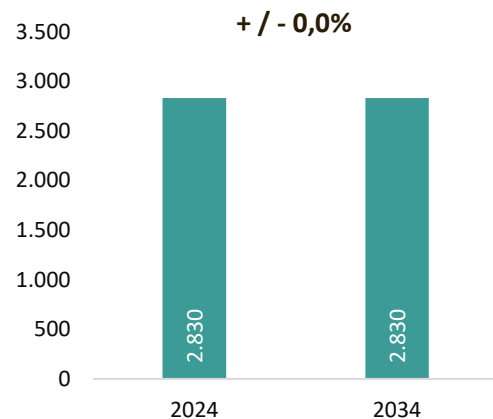
Aantal cliënten  
jeugdhulp zonder verblijf  
geleverd door wijkteams



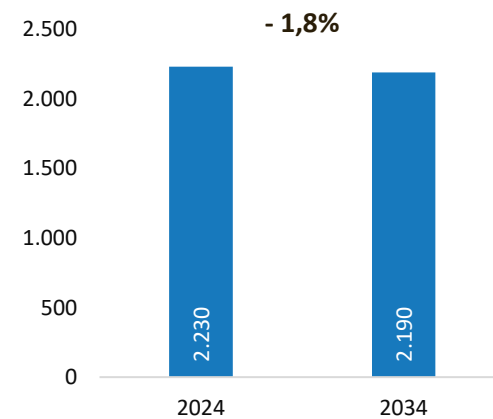
Aantal cliënten  
jeugdhulp zonder verblijf  
niet geleverd door wijkteams



Aantal cliënten  
pleegzorg en/of gezinsgerichte  
jeugdhulp met verblijf

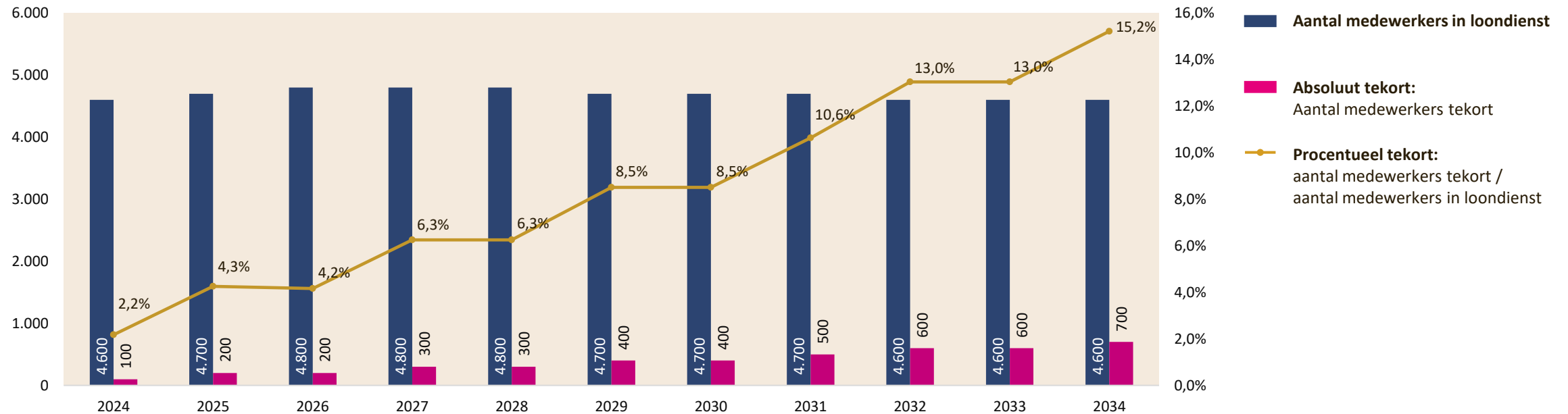


Aantal cliënten  
overige jeugdhulp met verblijf



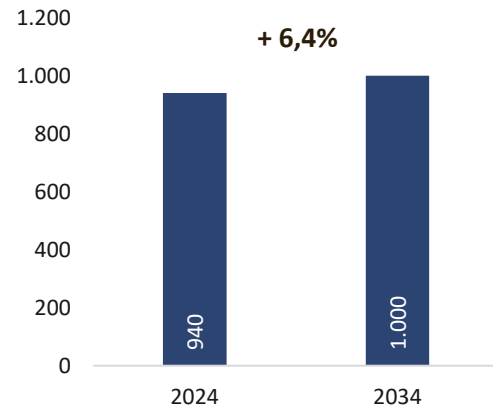
## Prognoses arbeidsmarkt jeugdzorg

### Aantal medewerkers en tekorten (absoluut en procentueel)



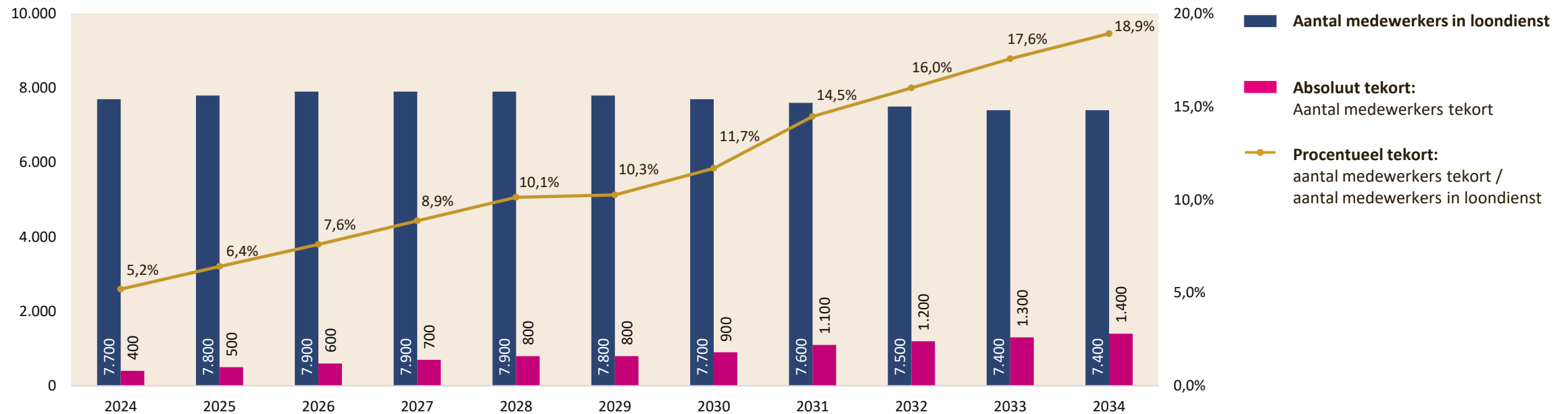
## Prognoses zorgvraag sociaal werk

### Aantal personen maatschappelijke opvang



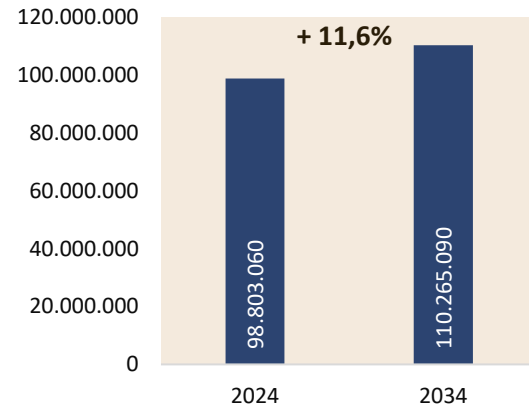
## Prognoses arbeidsmarkt sociaal werk

### Aantal medewerkers en tekorten (absoluut en procentueel)

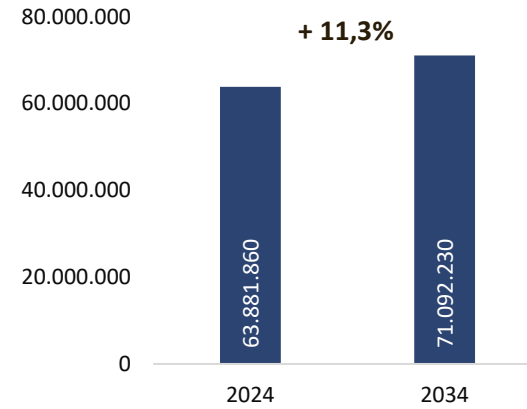


## Prognoses zorgvraag kinderopvang

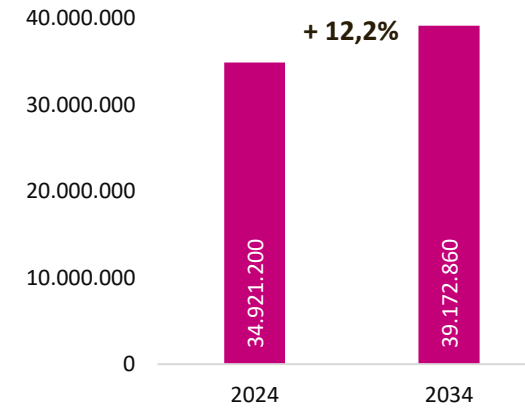
Aantal uren kinderopvang totaal \*



Aantal uren dagopvang \*



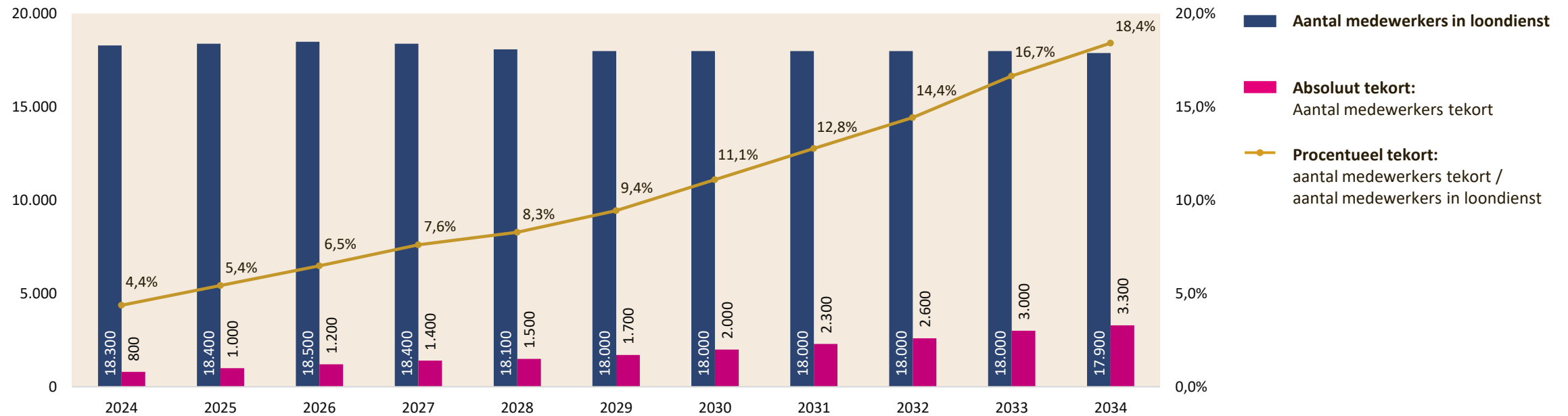
Aantal uren BSO



\* Inclusief peuterspeelzaalwerk

## Prognoses arbeidsmarkt kinderopvang

### Aantal medewerkers en tekorten (absoluut en procentueel)



## Samenvatting en conclusie

### Samenvatting

- Bij ongewijzigd beleid loopt het personeelstekort in de sector de komende jaren op tot een tekort van **41.300** medewerkers in 2034. Dit is **18,3%** van het verwachte aantal medewerkers dat dan in loondienst is.
- In absolute aantallen worden in 2034 de grootste tekorten verwacht aan verzorgenden, verpleegkundigen niveau 4 en medewerkers maatschappelijke hulp en dienstverlening niveau 6\*.
- Procentueel wordt vooral een groot tekort verwacht bij professionals in specialistische functies.
- Alle branches krijgen te maken met tekorten. Hoe groot de verwachte tekorten zijn verschilt sterk per branche.
- De ontwikkeling van de zorgvraag verschilt per type. Demografische ontwikkelingen zorgen vooral voor stijgingen van de zorgvraag. Dalingen in de verwachte zorgvraag zijn vooral het gevolg van een gewijzigde visie op zorg.



\* De categorie overige beroepen niet meegenomen

### Conclusie

Om de oplopende tekorten zoveel mogelijk te dempen blijft het optimaliseren van de arbeidsmarkt belangrijk. Inzetten op de instroom en het behoud van medewerkers, zodat er zoveel mogelijk medewerkers zijn en blijven, en ervoor zorgen dat deze medewerkers zo optimaal mogelijk inzetbaar zijn, blijven essentieel.

Het personeelstekort in de sector zorg en welzijn is meer dan alleen een arbeidsmarktprobleem. De tekorten op de arbeidsmarkt worden grotendeels veroorzaakt door de stijgende zorgvraag. **Het terugdringen van de zorgvraag is dus ook een belangrijk onderdeel van de oplossing.** Dit lijkt los te staan van de arbeidsmarkt als gedacht wordt aan bijvoorbeeld preventie.

Maar, door zorg en welzijn anders te organiseren, door meer in te zetten op informele zorg en arbeidsbesparende innovaties, daalt ook de vraag naar professionele zorgverleners. Hierbij is het belangrijk dat samen met de professionals gekeken wordt naar welke initiatieven de grootste impact hebben. Het verminderen van veelvoorkomende en arbeidsintensieve zorg houdt de sector zorg en welzijn ook in de toekomst toegankelijk.

**verder**  
met werken  
in zorg en  
welzijn

**Transvorm**

Spoorlaan 171 04  
5038 CB Tilburg

T 088 144 40 00

E [info@transvorm.org](mailto:info@transvorm.org)

Juni 2025

[transvorm.org](https://transvorm.org)

