transvorm

arbeidsmarkt in beeld 2023

verder
met werken
in zorg en
welzijn

>

DEEL 1 | **FEITEN**

Hoe ontwikkelt de arbeidsmarkt zorg en welzijn in Noord-Brabant zich? In deze publicatie geven we inzicht in arbeidsmarktcijfers en brengen we de belangrijkste uitdagingen nu, en in de toekomst, in kaart.
De cijfers in deze publicatie gaan over de sector zorg en welzijn in Noord-Brabant, tenzij anders vermeld.

Demografie
Demografische ontwikkeling 2022 - 2032

Werkgelegenheid
Medewerkers per branche
Leeftijdsontwikkeling
Aantal medewerkers

Arbeidsmarktprognoses
Arbeidsmarktprognose 2022 - 2032
Arbeidsmarktprognose per branche 2032

Vacatures
Aantal ontstane vacatures
Aantal ontstane vacatures per branche

Deeltijdfactor
Deeltijdfactor per branche

Mobiliteit binnen en buiten de sector
Externe instroom, externe uitstroom en saldo
Externe instroom naar herkomst
Externe uitstroom naar bestemming
Mobiliteit binnen de sector
Totale mobiliteit per branche

Verzuim
Verzuimpercentage Brabanste veiligheidsregio's
Verzuimpercentage per duurklasse
Meldingsfrequentie verzuim

Onderwijs
Instroom en gediplomeerden mbo-opleidingen
Instroom en gediplomeerden hbo-opleidingen

DEEL 2 | **TOEKOMSTBEELDEN**

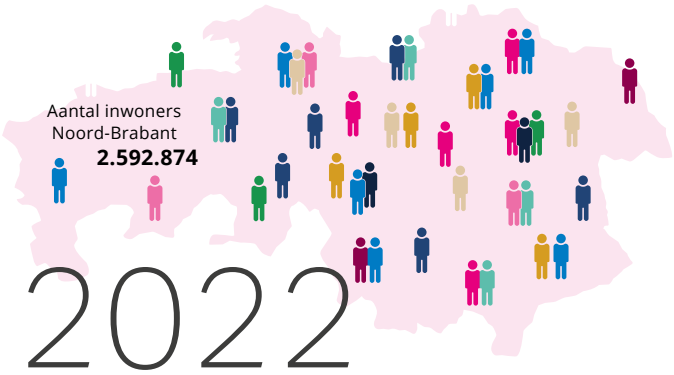
Hoe zal de arbeidsmarkt van zorg en welzijn er in de toekomst uitzien? De toekomst voorspellen kan niemand. Maar aan de hand van de cijfers uit de Arbeidsmarkt in Beeld doen we een poging.

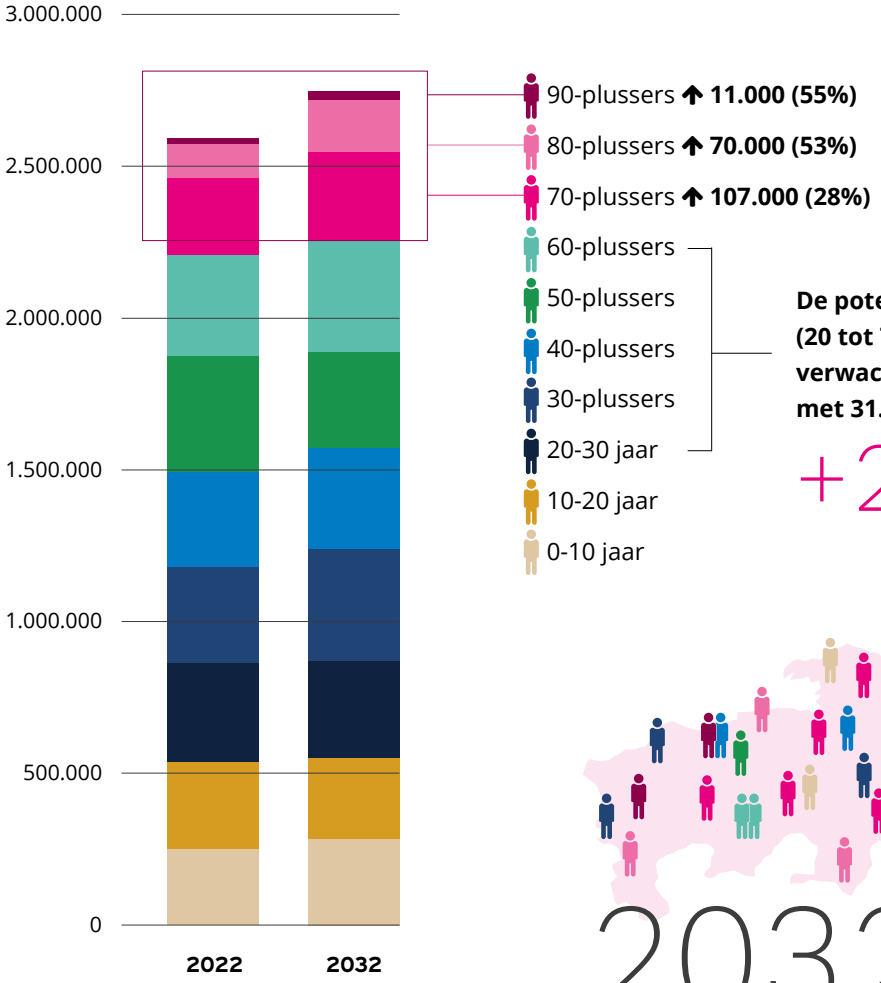
FEITEN

DEMOGRAFISCHE ONTWIKKELING 2022 - 2032

De bevolking in Noord-Brabant neemt van 2022 tot 2032 naar verwachting toe met ruim 155.000 mensen.

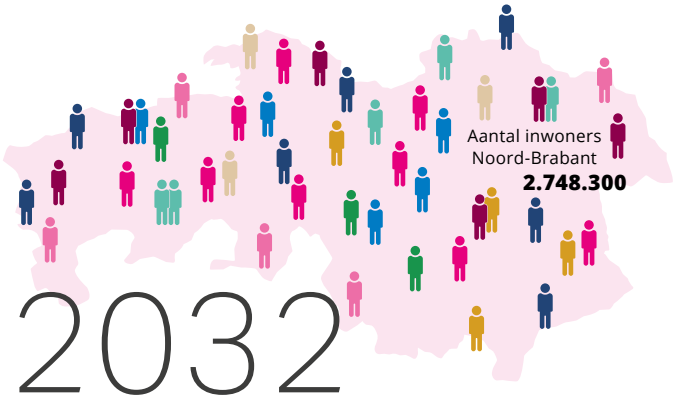
+6%





De potentiële beroepsbevolking (20 tot 70-jarigen) stijgt naar verwachting in dezelfde periode met 31.000 mensen.

+2%



BRON: CBS

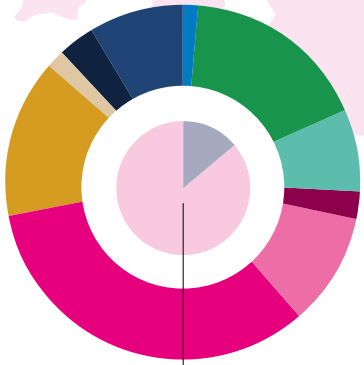
MEDEWERKERS PER BRANCHE

1.249.900 >

Van alle mensen op de arbeidsmarkt in Noord-Brabant ...

201.000

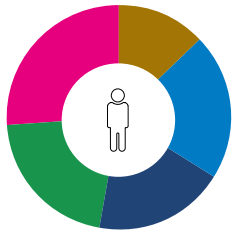
werkt 1 op de 6 in zorg en welzijn



- **2.900** Universitair Medische Centra*
- **34.500** Ziekenhuizen
- **14.900** Geestelijke gezondheidszorg
- **4.900** Huisartsen en gezondheidscentra
- **20.700** Overige zorg en welzijn
- **67.300** Verpleging, verzorging en thuiszorg
- **28.600** Gehandicaptenzorg
- **3.500** Jeugdzorg
- **7.000** Sociaal werk
- **16.800** Kinderopvang

- **14%** Mannen
- **86%** Vrouwen

- **13%** jonger dan 25
- **21%** 25-35 jaar
- **19%** 35-45 jaar
- **21%** 45-55 jaar
- **26%** 55 en ouder

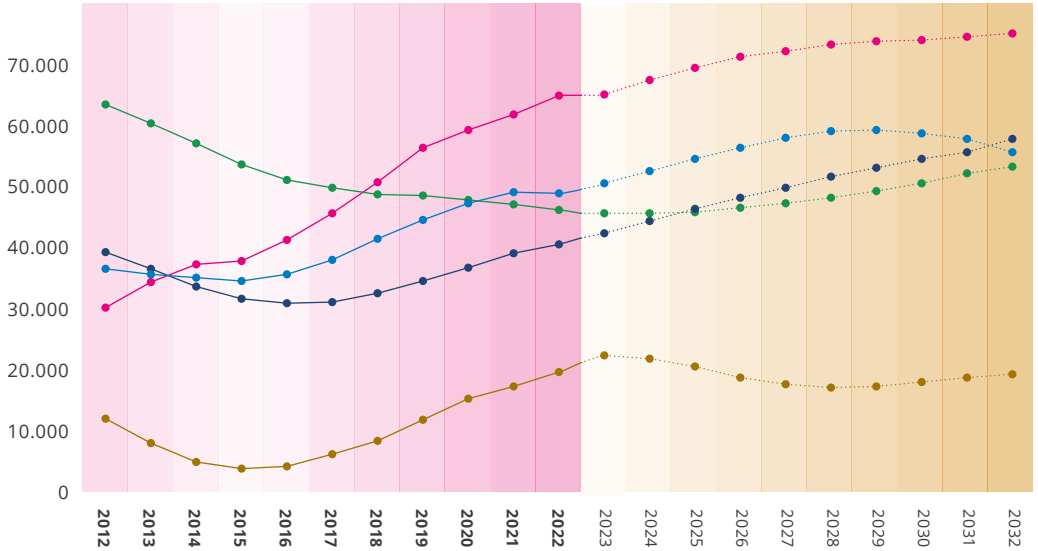


* Dit zijn mensen die in Noord-Brabant wonen en bij een Universitair Medisch Centrum buiten Noord-Brabant werken.

BRON: AZW/CBS (Q4-2022)

LEEFTIJDSONTWIKKELING

Leeftijd medewerkers



- jonger dan 25
- 25-35 jaar
- 35-45 jaar
- 45-55 jaar
- 55 en ouder

Het aantal medewerkers **jonger dan 25 jaar** zal de komende jaren naar verwachting afnemen. ↓

Het aantal medewerkers van **25 tot 35 jaar** neemt naar verwachting nog een aantal jaren toe ↑ maar zal daarna afnemen. ↓

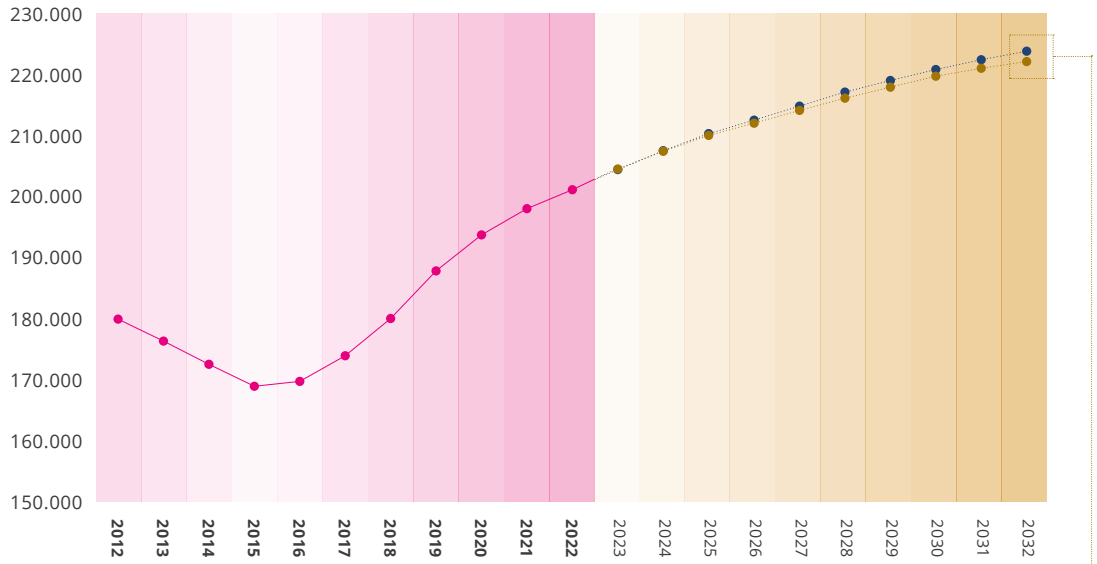
Sinds 2018 zijn de meeste medewerkers **55 jaar of ouder**. Dit aantal gaat naar verwachting de komende jaren nog meer toenemen. ↑

Sinds 2018 zijn de meeste medewerkers 55 jaar of ouder.
Dit aantal gaat naar verwachting de komende jaren nog meer toenemen.

BRON: AZW/CBS & ABF PROGNOSEMODEL ZORG EN WELZIJN

AANTAL MEDEWERKERS

Groei medewerkers



Realisatiecijfers
Prognose Referentiescenario
Prognose scenario Nieuw Beleid

+12%

Tussen 2012 en 2022 is het aantal zorg- en welzijnsmedewerkers in Noord-Brabant toegenomen met 12%. De totale werkgelegenheid in Noord-Brabant is in dezelfde periode met 15% toegenomen.

223.000 zorg- en welzijnsmedewerkers

De komende 10 jaar zal het aantal medewerkers naar alle waarschijnlijkheid blijven stijgen. In 2032 werken naar verwachting circa 223.000 zorg- en welzijnsmedewerkers in Noord-Brabant.

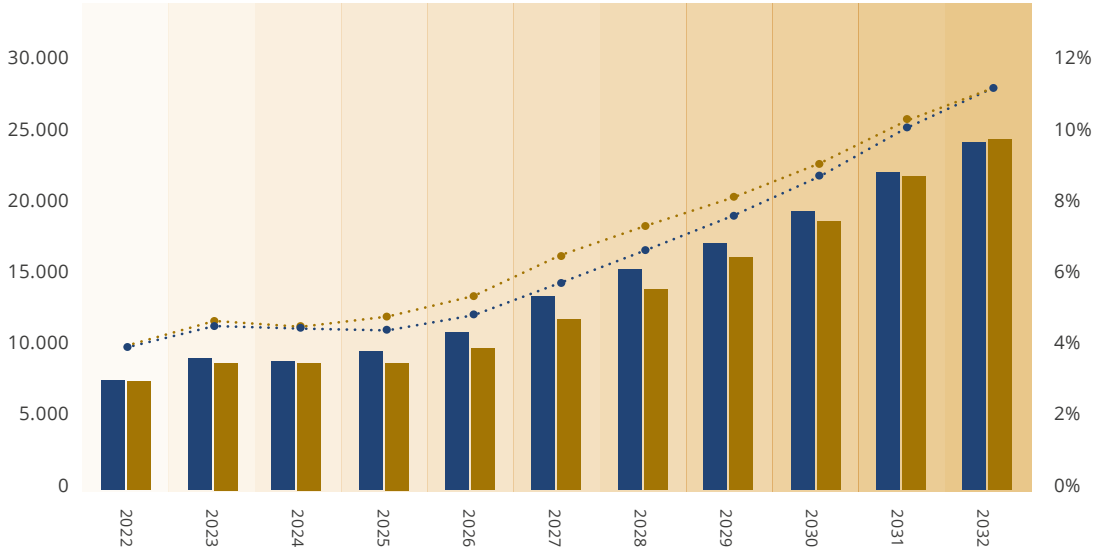
Het Referentiescenario houdt rekening met demografische ontwikkelingen en andere trends die zichtbaar zijn in realisatiecijfers.

Het scenario Nieuw Beleid neemt bovenop het Referentiescenario de verwachte effecten van relevante of recent ingevoerde beleidsmaatregelen mee (Het Integraal Zorgakkoord (IZA), het Programma Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen (WOZO), het Regeerakkoord, en Versterking dienstverlening kwetsbaren). De impact van het later afgesloten Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA) en het Programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (TAZ) zijn nog niet doorgerekend in dit model.

BRON: AZW/CBS & ABF PROGNOSEMODEL ZORG EN WELZIJN

ARBEIDSMARKTPROGNOSE 2022 - 2032

Tekort medewerkers



- Absoluut tekort Referentiescenario
- Absoluut tekort scenario Nieuw Beleid
- % tekort Referentiescenario
- % tekort scenario Nieuw Beleid

Absoluut tekort:
Het aantal medewerkers dat de sector tekort komt om aan de volledige zorgvraag te kunnen voldoen.

Relatief tekort:
Percentage van het aantal medewerkers dat de sector tekort komt om aan de volledige zorgvraag te kunnen voldoen / het aantal medewerkers dat werkzaam is in de sector.

In 2022 kwamen we ongeveer 7.500 medewerkers tekort in de sector. Relatief gezien is dat een tekort van bijna 4% van het aantal medewerkers.

Ondanks dat het aantal medewerkers de komende jaren blijft toenemen blijven de tekorten oplopen. In 2032 komen we naar verwachting ruim 24.000 zorg- en welzijnsmedewerkers tekort. Relatief gezien is dat een tekort van 11%.

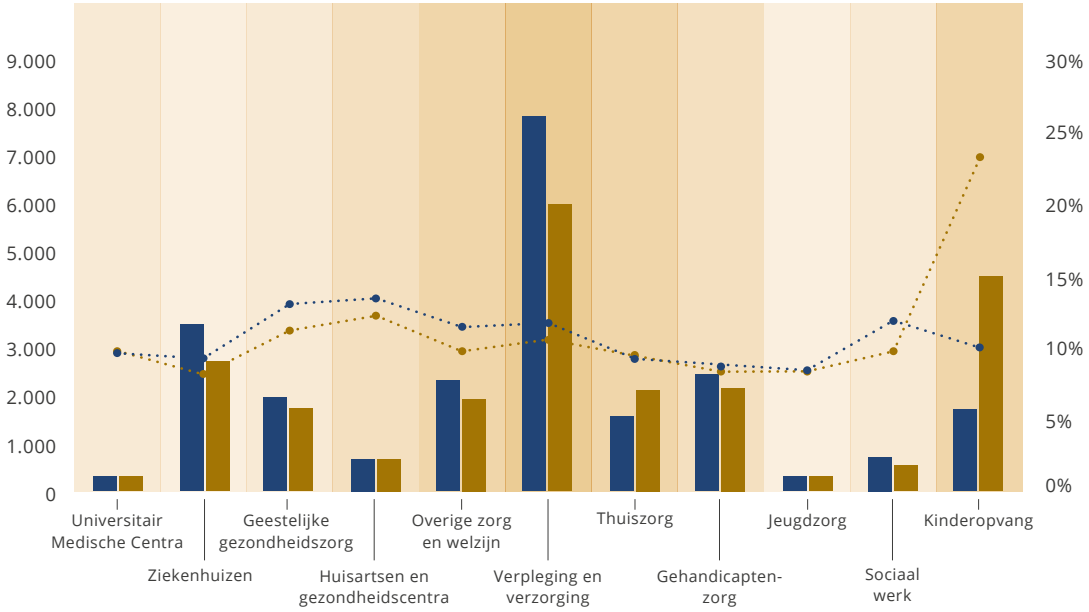
Het relatieve (verwachte) tekort is geen regionale ontwikkeling. Landelijk stijgt het ook van 4% naar 11% tussen 2022 en 2032.

In 2032 komen we naar verwachting ruim **24.000 zorg- en welzijnsmede-werkers tekort**.

BRON: ABF PROGNOSEMODEL ZORG EN WELZIJN

ARBEIDSMARKTPROGNOSE PER BRANCHE 2032

Tekort medewerkers



- Absoluut tekort Referentiescenario
- Absoluut tekort scenario Nieuw Beleid
- % tekort Referentiescenario
- % tekort scenario Nieuw Beleid

NIEUW BELEID

De effecten van het scenario Nieuw Beleid, met doorberekening van verwachte effecten van voorgenomen of recent ingevoerde beleidsmaatregelen, zijn vooral zichtbaar in:

> lagere verwachte tekorten in de verpleging en verzorging
> hogere verwachte tekorten in de thuiszorg en kinderopvang

TEKORTEN IN FUNCTIES:

De grootste absolute tekorten worden verwacht in de functies:
> verzorgende (niveau 3)
> verpleegkundige (niveau 4)

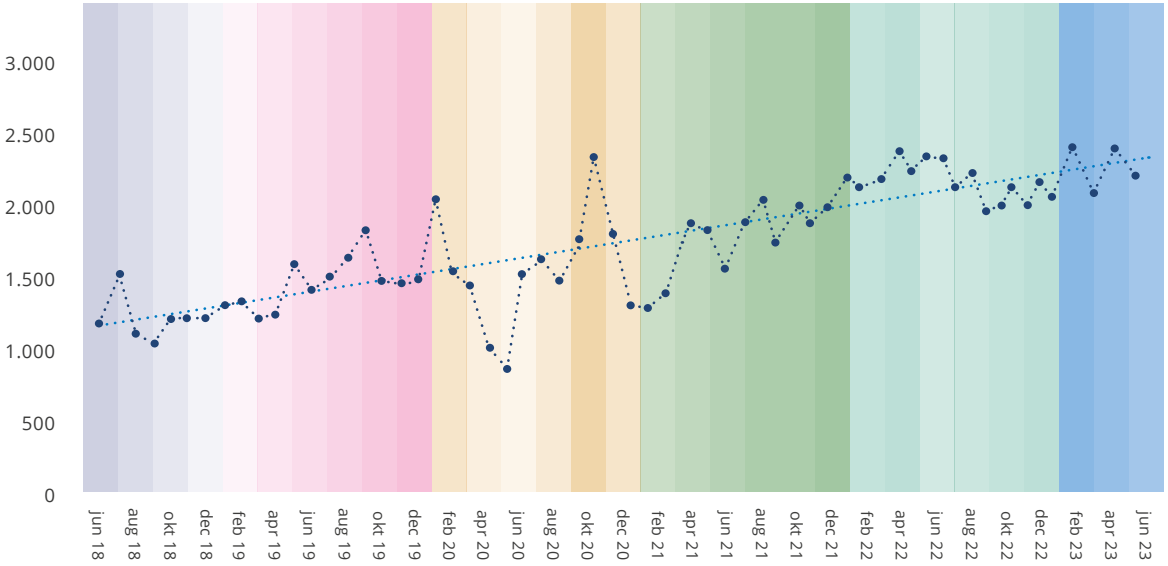
De grootste relatieve tekorten worden verwacht in specialistische functies:
> sociaal geneeskundige
> specialist ouderengeneeskunde, artsen verstandelijk gehandicapten en ondersteuners

> Meer lezen?
Arbeidsmarktprognoses voor Noord-Brabant tot 2032

BRON: ABF PROGNOSEMODEL ZORG EN WELZIJN

AANTAL ONTSTANE VACATURES

Vacatures



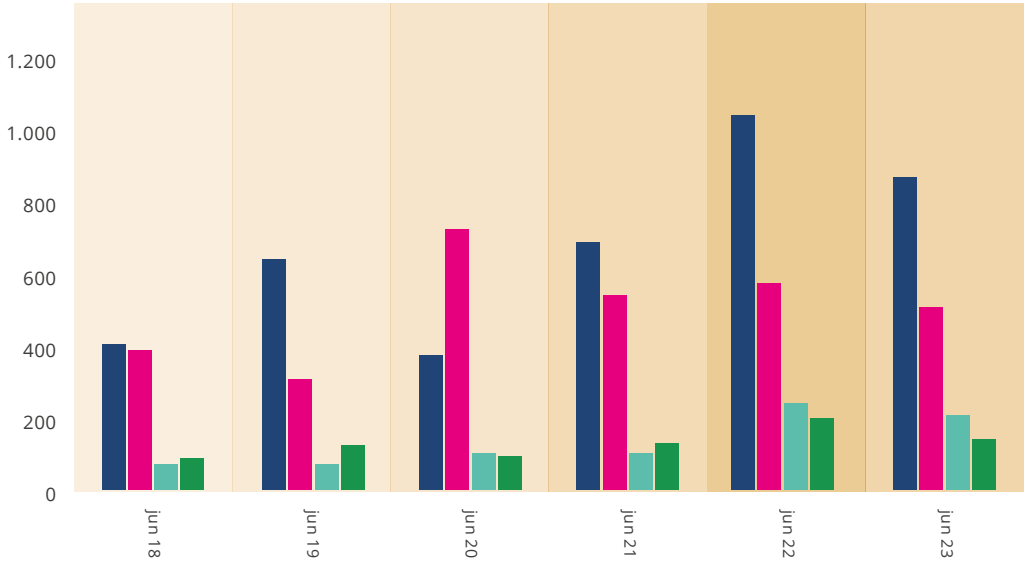
> Het aantal vacatures liet de afgelopen 5 jaar een stijgende trend zien en stijgt nog steeds.

> Het aantal ontstane vacatures schommelde de eerste helft van 2023 rond de 2.000 per maand. Dit is lager vergeleken met de eerste helft van 2022.

BRON: BRABANTZORG.NET

AANTAL ONTSTANE VACATURES PER BRANCHE

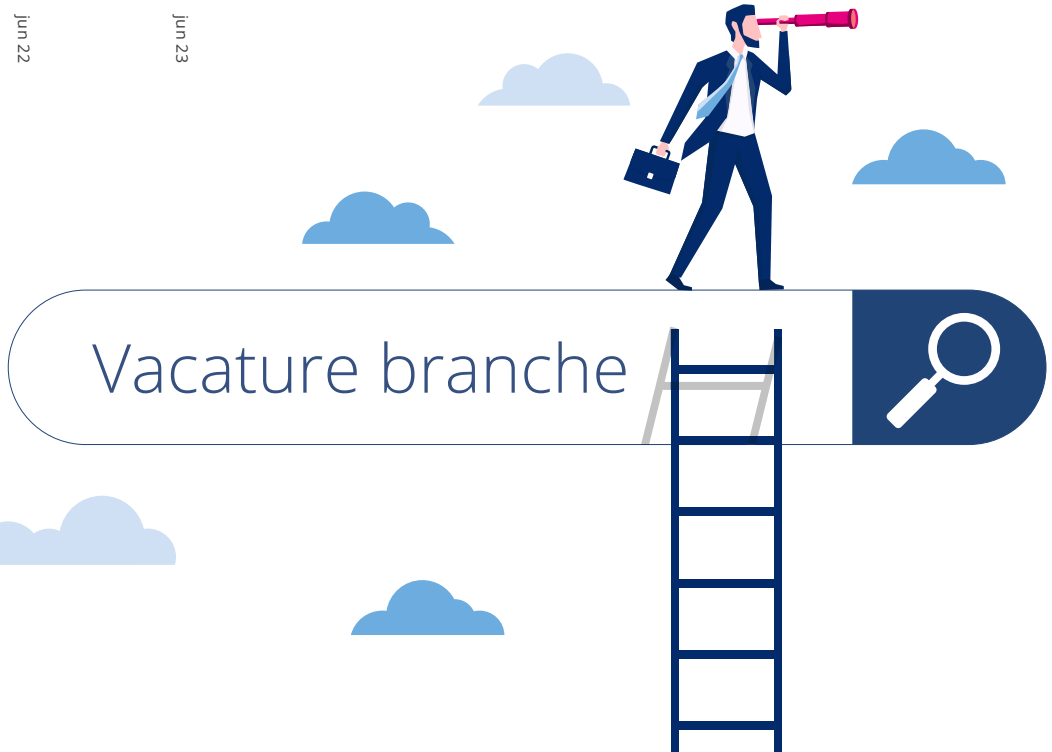
Vacatures



De meeste vacatures ontstaan in:

- Verpleging, verzorging en thuiszorg
- Gehandicaptenzorg
- Geestelijke gezondheidszorg
- Ziekenhuizen

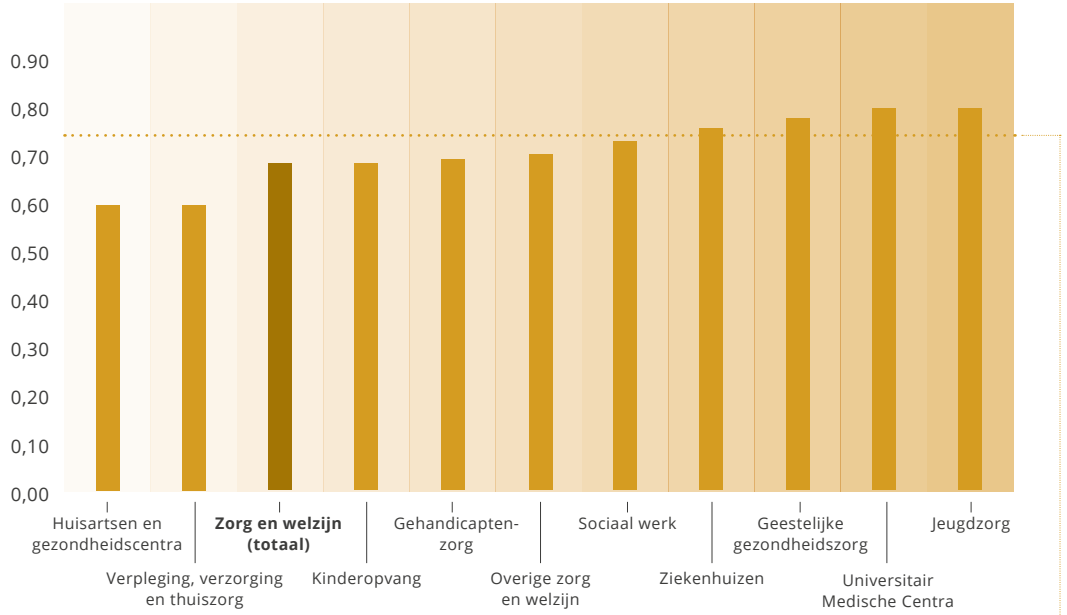
> **Meer cijfers over vacatures?**
Transvorm Arbeidsmarkt in Beeld



BRON: BRABANTZORG.NET

DEELTIJDFACTOR PER BRANCHE

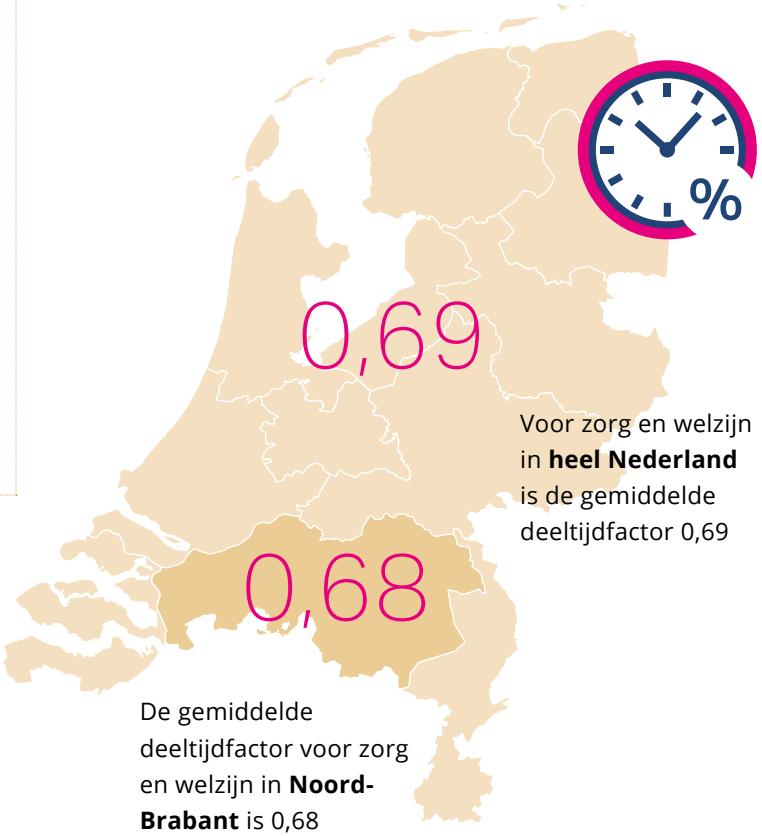
Deeltijdfactor



- Deeltijdfactor per branche
- De gemiddelde deeltijdfactor voor zorg en welzijn
- De gemiddelde deeltijdfactor in alle sectoren in Nederland

De gemiddelde deeltijdfactor in zorg en welzijn ligt lager dan het gemiddelde van alle sectoren. Zowel in Noord-Brabant als in heel Nederland is dit 0,76.

De deeltijdfactor is het hoogst in de jeugdzorg en Universitair Medische Centra en het laagst in de verpleging, verzorging en thuiszorg en bij huisartsen en gezondheidscentra.



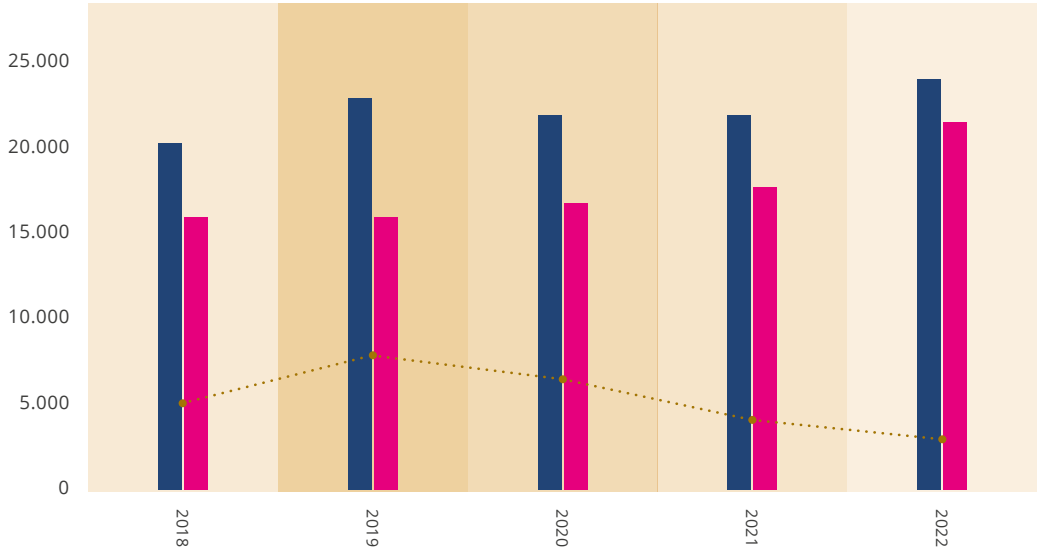
Voor zorg en welzijn in **heel Nederland** is de gemiddelde deeltijdfactor 0,69

De gemiddelde deeltijdfactor voor zorg en welzijn in **Noord-Brabant** is 0,68

BRON: AZW/CBS (Q4-2022)

EXTERNE INSTROOM, EXTERNE UITSTROOM EN SALDO ZORG EN WELZIJN

Instroom, uitstroom en saldo



- **Externe instroom**: medewerkers die nieuw zijn in de sector zorg en welzijn.
- **Externe uitstroom**: medewerkers die de sector zorg en welzijn verlaten; uitstroom naar een andere sector, pensioen, zelfstandige, uitkering, inactief.
- **Saldo**: het resultaat van externe instroom minus externe uitstroom

De externe instroom was de afgelopen jaren altijd hoger dan de externe uitstroom. Dit betekent dat het aantal medewerkers in de sector zorg en welzijn elk jaar is toegenomen.

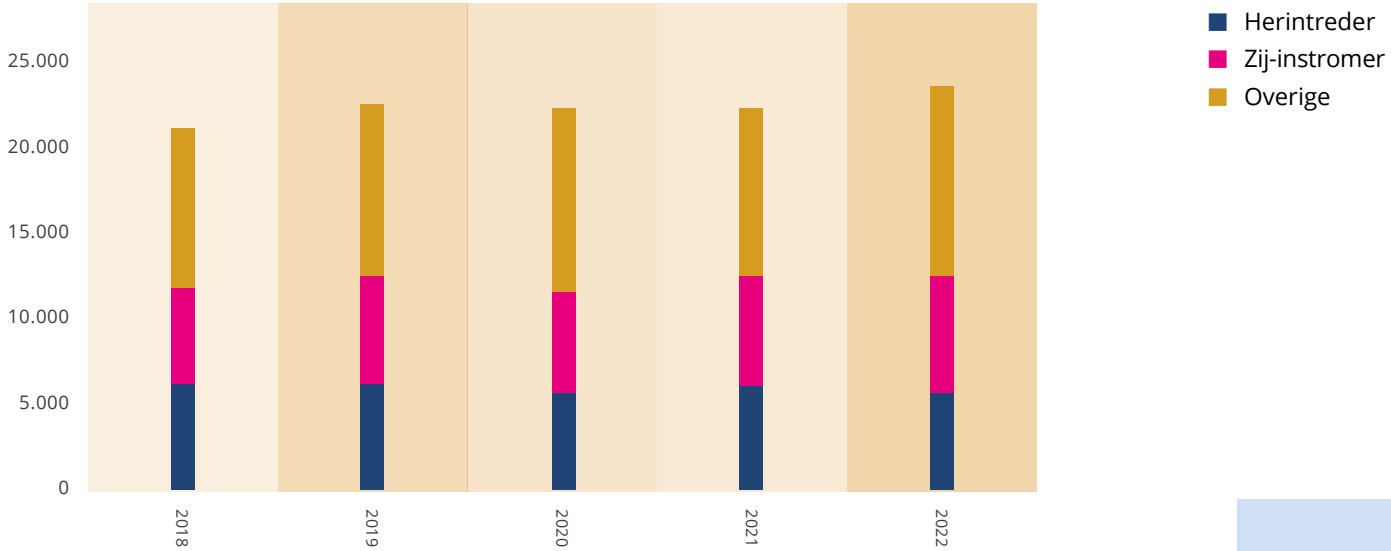
Het verschil tussen de externe instroom en externe uitstroom, het saldo, wordt sinds 2020 elk jaar kleiner. In 2022 was het verschil het kleinst. De sector groeide in 2022 met 2.760 medewerkers.

+2.760

BRON: AZW/CBS

EXTERNE INSTROOM NAAR HERKOMST

Instroom



Ongeveer de helft van de (nieuwe) zorg- en welzijns-medewerkers in de sector in Noord-Brabant betreft herintreders en zij-instromers. De andere helft betreft reguliere instroom na diplomering.

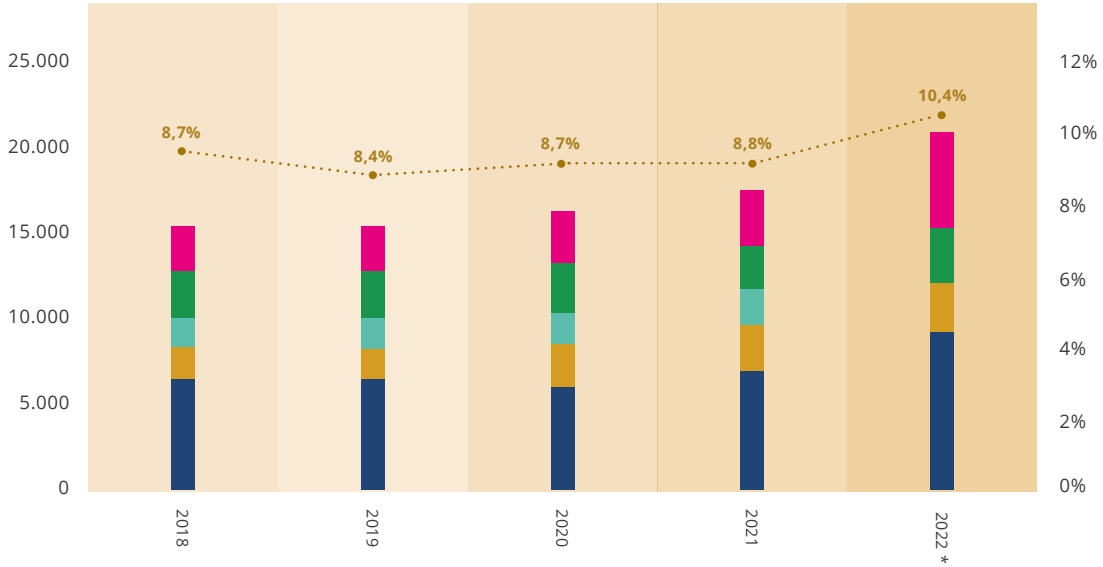
De totale externe instroom is tussen 2018 en 2022 toegenomen met 14%.

+14%

BRON: AZW/CBS

EXTERNE UITSTROOM NAAR BESTEMMING

Uitstroom



- Naar een andere sector
- Pensioen
- Zelfstandige
- Uitkeringen
- Inactief
- Uitstroompercentage

* Het aantal medewerkers dat is gaan werken als zelfstandige is voor 2022 nog niet bekend. Deze medewerkers zijn opgenomen in de categorie inactief in 2022.

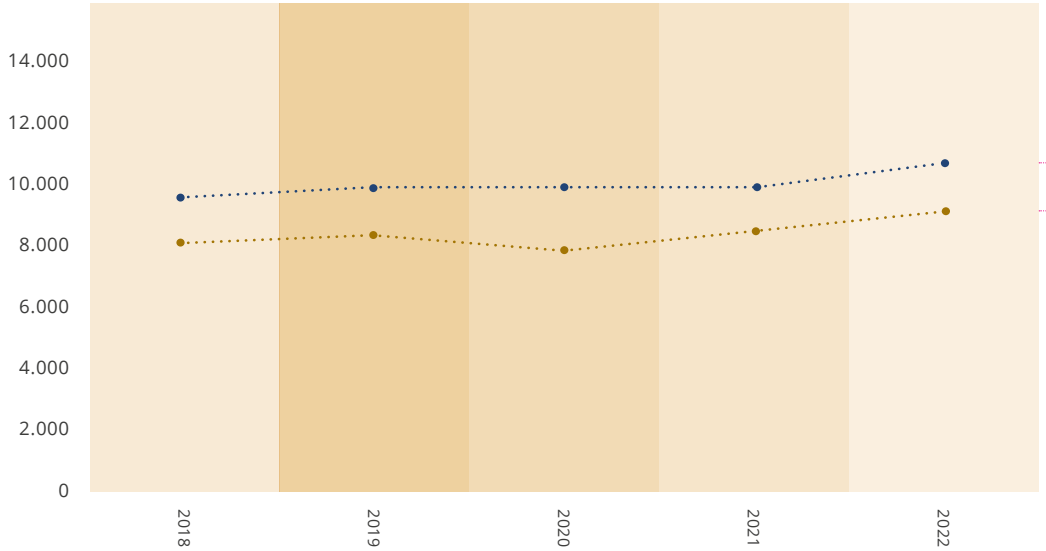
De externe uitstroom is in Noord-Brabant de afgelopen jaren gestegen, met een forse stijging in 2022. Dit is ook terug te zien in het uitstroompercentage in 2022.

Landelijk steeg het uitstroompercentage van 9,3% in 2021 naar 10,7% in 2022.

BRON: AZW/CBS

MOBILITEIT BINNEN DE SECTOR

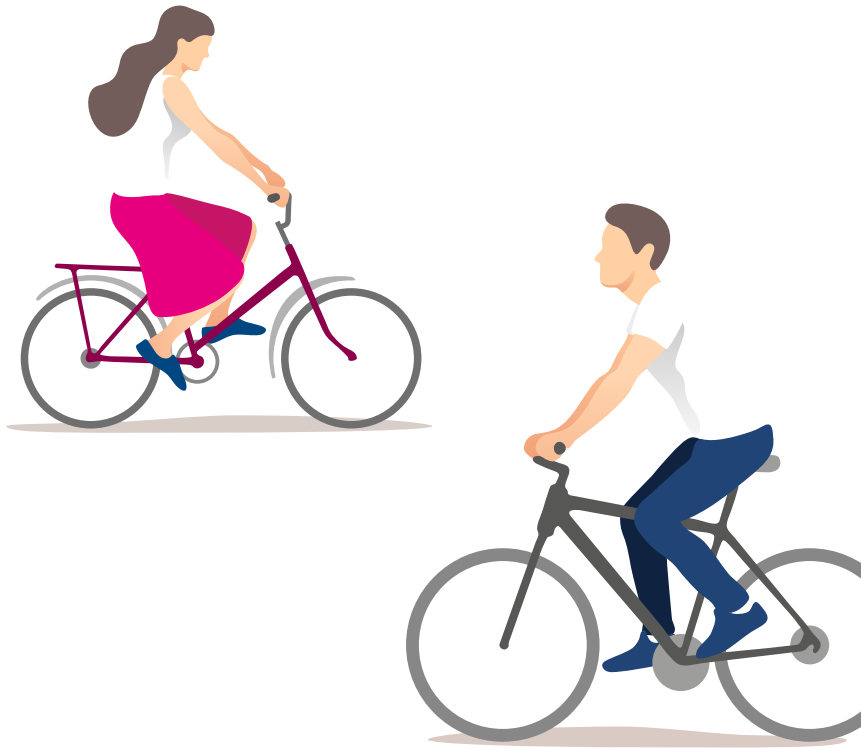
Mobiliteit



Binnen dezelfde branche
Tussen branches

+13%

+15%

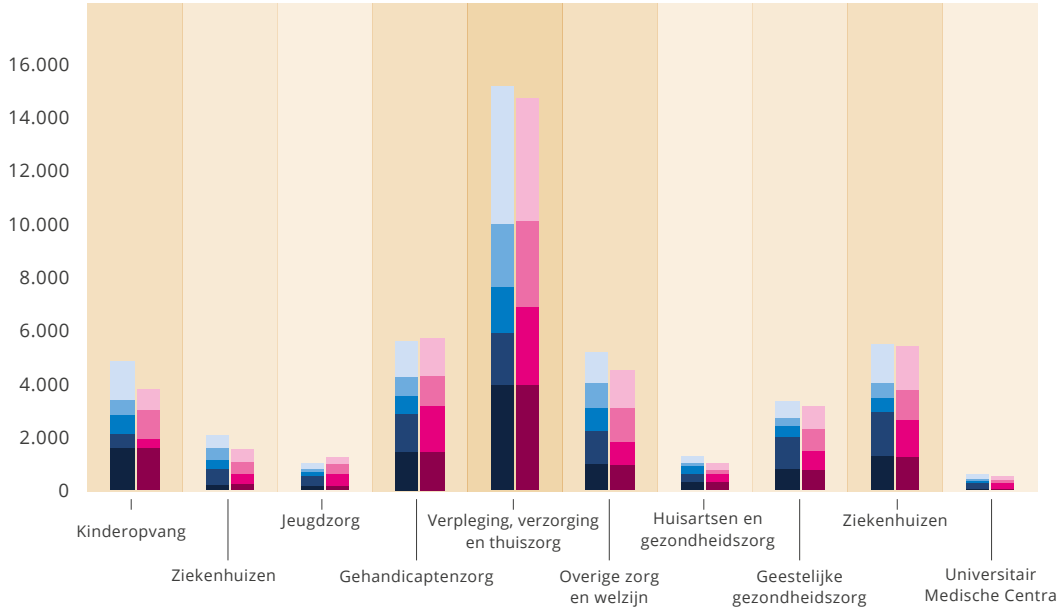


De mobiliteit binnen de sector is de afgelopen jaren toegenomen.
De mobiliteit **binnen dezelfde** branche is sinds 2018 toegenomen met 13%.
De mobiliteit **tussen** branches steeg met 15%.

BRON: AZW/CBS

TOTALE MOBILITEIT PER BRANCHE

Mobiliteit



- **Instroom**: binnen dezelfde branche*
- **Instroom**: tussen branches
- **Instroom**: herintreder
- **Instroom**: zij-instromer
- **Instroom**: overig
- **Uitstroom**: binnen dezelfde branche*
- **Uitstroom**: tussen branches
- **Uitstroom**: overige sectoren
- **Uitstroom**: pensioen/ zelfstandige/ uitkeringen/ inactief

* Wisselingen binnen dezelfde branche van/naar een andere regio en afronding van cijfers zorgen voor kleine verschillen tussen de instroom en de uitstroom binnen dezelfde branche.

Het aantal medewerkers is in alle branches toegenomen behalve in de jeugdzorg en de gehandicaptenzorg.

Vanuit deze branches zijn meer medewerkers in andere branches gaan werken dan dat medewerkers in deze branches zijn komen werken vanuit andere branches:
- jeugdzorg
- gehandicaptenzorg
- verpleging, verzorging en thuiszorg

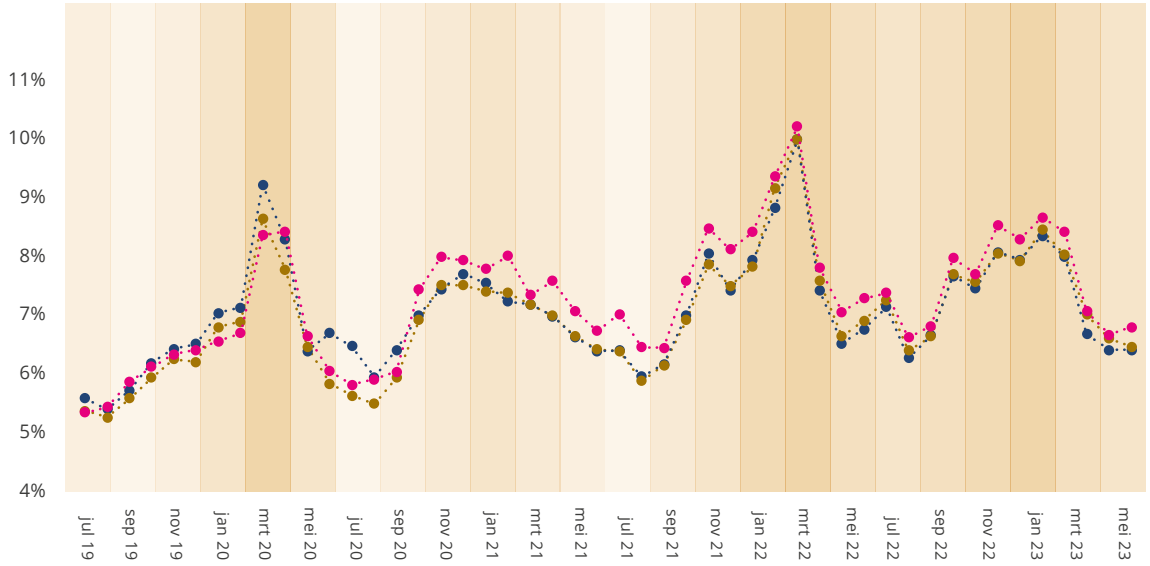
Voor alle andere branches geldt het omgekeerde.

> **Meer lezen?**
Uitstroomonderzoek 2022

BRON: AZW/CBS

VERZUIMPERCENTAGE BRABANTSE VEILIGHEIDSREGIO'S

Verzuim



In de veiligheidsregio Midden- en West-Brabant is het verzuimpercentage iets hoger dan in Brabant-Noord en Brabant-Zuidoost.

In alle drie de veiligheidsregio's kampen de branches verpleging, verzorging en thuiszorg en gehandicaptenzorg met een hoger verzuimpercentage dan de geestelijke gezondheidszorg en de ziekenhuizen.

Sinds september 2021 ligt het verzuimpercentage van zorg- en welzijns-medewerkers in alle Brabantse veiligheidsregio's lager dan het landelijk gemiddelde in zorg en welzijn.

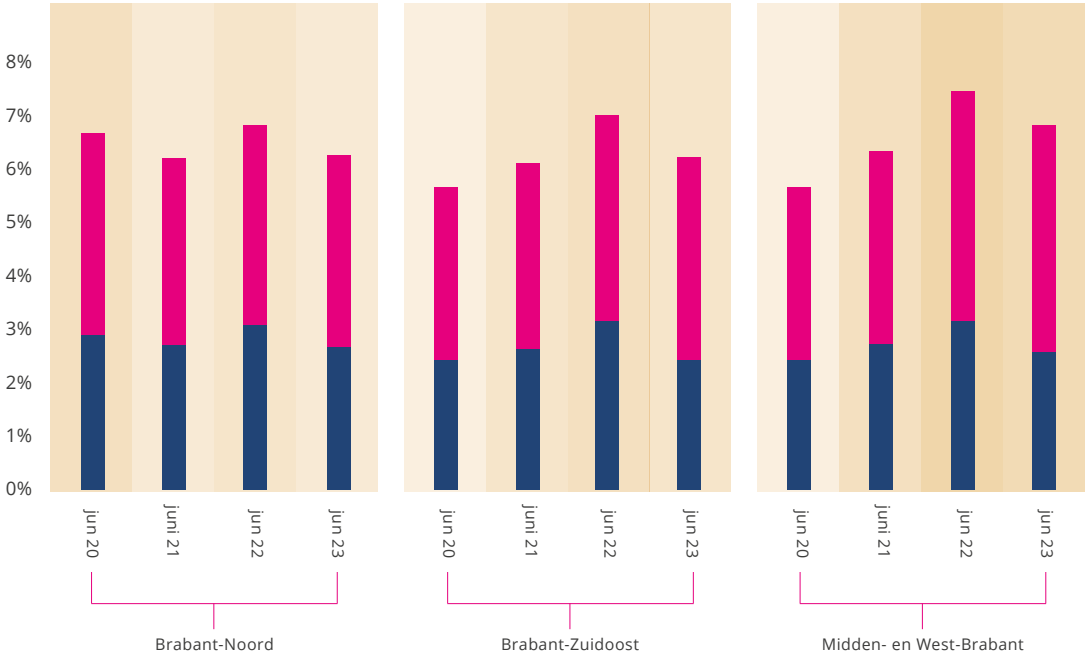
> *Verzuimdata zijn niet beschikbaar voor de provincie Brabant maar zijn enkel beschikbaar per veiligheidsregio.*

Het verzuim-percentage in Noord-Brabant ligt lager dan het landelijk gemiddelde in zorg en welzijn.

BRON: VERNET

VERZUIMPERCENTAGE PER DUURKLASSE

Duurklasse



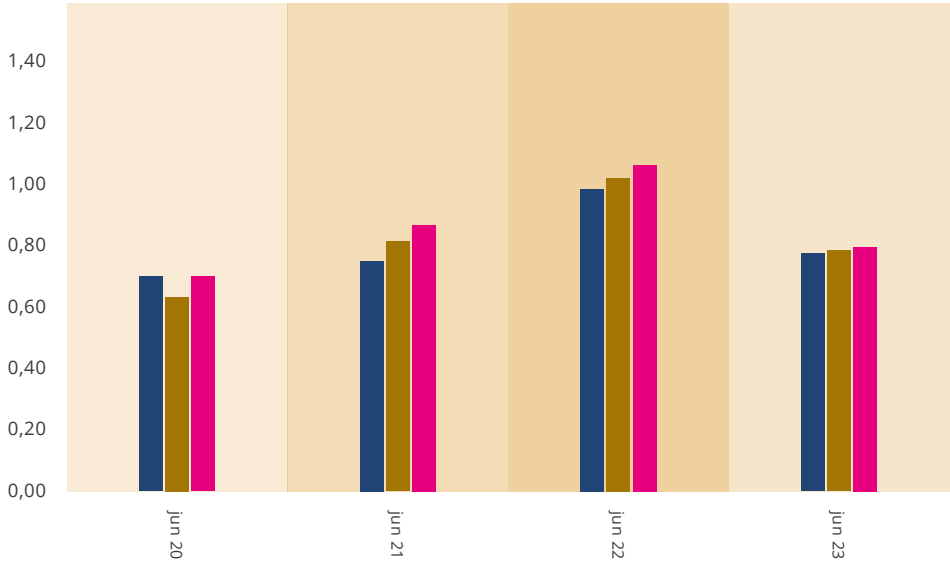
In Brabant-Noord schommelt het verzuim de afgelopen jaren. Dit gebeurt met name in het kortdurend verzuim (1 t/m 91 dagen). Het langdurend verzuim (92 t/m 730 dagen) is al jaren vrij stabiel.

In Brabant-Zuidoost en Midden- en West-Brabant nam het verzuim in 2021 en 2022 toe in zowel het kortdurend als het langdurend verzuim. In 2023 is het verzuim gedaald door een afname van het kortdurend verzuim.

BRON: VERNET

MELDINGSFREQUENTIE VERZUIM

Meldingsfrequentie*



Brabant-Noord
Brabant-Zuidoost
Midden- en West-Brabant

* Het aantal ziekmeldingen in een maand, gedeeld door het aantal medewerkers in die maand, vermenigvuldigd met 12.

De meldingsfrequentie is na een forse toename in 2022 (als gevolg van de COVID-19 pandemie) weer gedaald tot 0,80 - 0,84 in alle drie de Brabantse veiligheidsregio's.

De meldingsfrequentie is het hoogst in de geestelijke gezondheidszorg, gevolgd door de ziekenhuizen en de verpleging, verzorging en thuiszorg. Hij is het laagst in de gehandicaptenzorg.

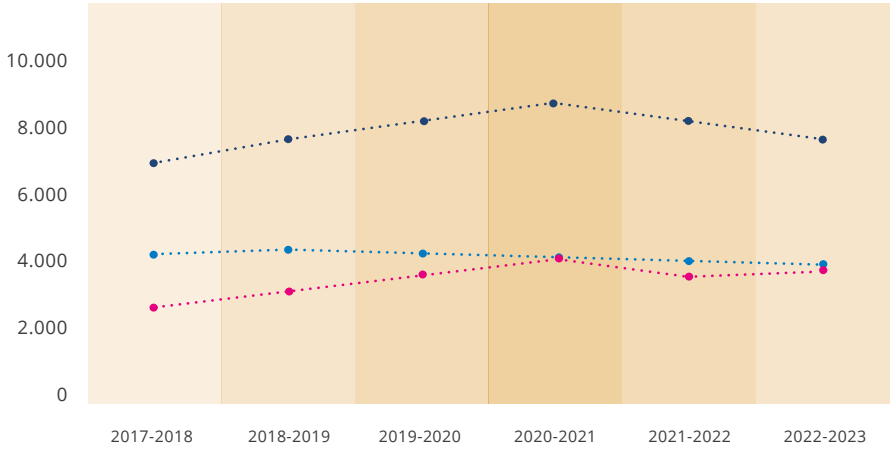
In de Brabantse regio's ligt de meldingsfrequentie vaak lager dan het landelijke gemiddelde van zorg- en welzijnsmedewerkers. In juni 2023 was de meldingsfrequentie van Midden- en West Brabant gelijk aan het landelijke gemiddelde.

BRON: VERNET

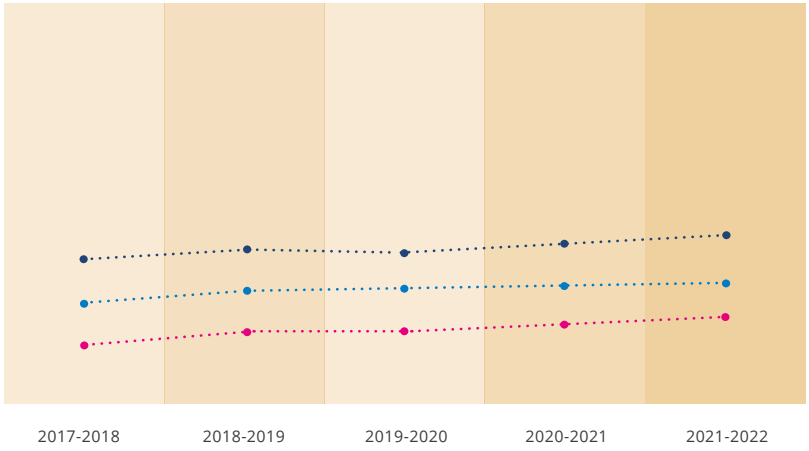
De meldings-frequentie is het hoogst in de **geestelijke gezondheidszorg**

INSTROOM EN GEDIPLOMEERDEN MBO-OPLEIDINGEN

Instroom mbo-opleidingen



Gediplomeerden mbo-opleidingen



Totaal zorg en welzijn · Zorg · Welzijn

Het aantal studenten dat start met een mbo-opleiding in zorg en welzijn is na een stijging van 3 opeenvolgende jaren sinds 2021 afgenomen.

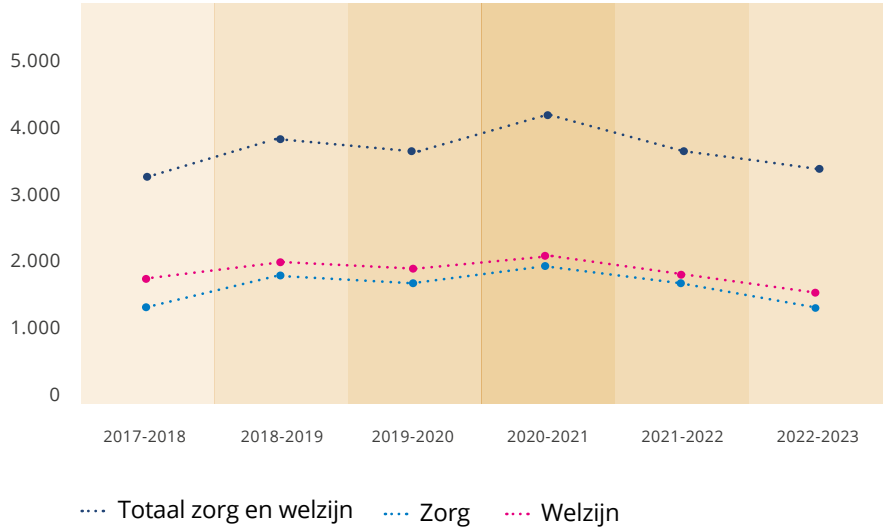
Het aantal gediplomeerden aan mbo zorg- en welzijnsopleidingen is de afgelopen jaren licht toegenomen. Het aantal gediplomeerden aan mbo zorg- en welzijnsopleidingen is elk jaar ongeveer de helft van het aantal studenten dat start met een opleiding.

De opleidingscijfers voor de functies waar de komende jaren de grootste absolute tekorten verwacht worden, verzorgenden en verpleegkundigen, laten een dalende trend zien voor verzorgenden (voor zowel de instroom als het aantal gediplomeerden) en een schommelende trend voor de verpleegkundigen.
In 2020-2021 en 2021-2022 steeg het aantal gediplomeerde verpleegkundigen.

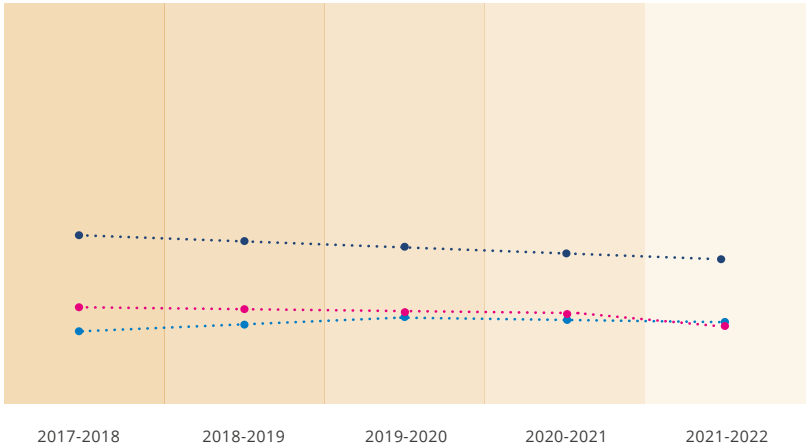
BRON: AZW/CBS

INSTROOM EN GEDIPLOMEERDEN HBO-OPLEIDINGEN

Instroom hbo-opleidingen



Gediplomeerden hbo-opleidingen



Het aantal studenten dat start met een hbo-opleiding in zorg en welzijn is na een stijgende trend vanaf 2021-2022 afgenomen.

Het aantal gediplomeerden aan hbo zorg- en welzijnsopleidingen daalt al jaren. Het is elk jaar ongeveer de helft van het aantal studenten dat start met een opleiding.

De opleidingscijfers voor de functie waar de komende jaren de grootste absolute tekorten verwacht worden, verpleegkundigen, laten de afgelopen jaren een schommelende trend zien voor de instroom en een stabiele trend voor het aantal gediplomeerden.

BRON: AZW/CBS

TOEKOMST-BEELDEN

Zoals we in het eerste deel van *Arbeidsmarkt in Beeld* zien, heeft de sector zorg en welzijn te maken met grote uitdagingen. Met man en macht werken we aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt. Maar zijn de inspanningen voldoende? De uitdagingen worden in de toekomst alleen maar groter. Ontwikkelt zich een **droomscenario** of een **doemscenario**?

We schetsen twee scenario's in de wetenschap dat geen van beide werkelijkheid wordt en dat ze in hun eenvoud beperkingen kennen. In het genuanceerde scenario schetsen we een meer realistisch beeld. We denken dat ze helpen bij het nadenken over de toekomst van de arbeidsmarkt voor zorg en welzijn en daarmee bij het maken van beleidskeuzes.

Droomscenario

Werkgevers hebben oog voor hun medewerkers, **ze worden goed begeleid, de werkomstandigheden zijn optimaal, ze hebben zeggenschap, werk-privé is in balans en iedere professional werkt het door zijn of haar gewenste aantal uren.**

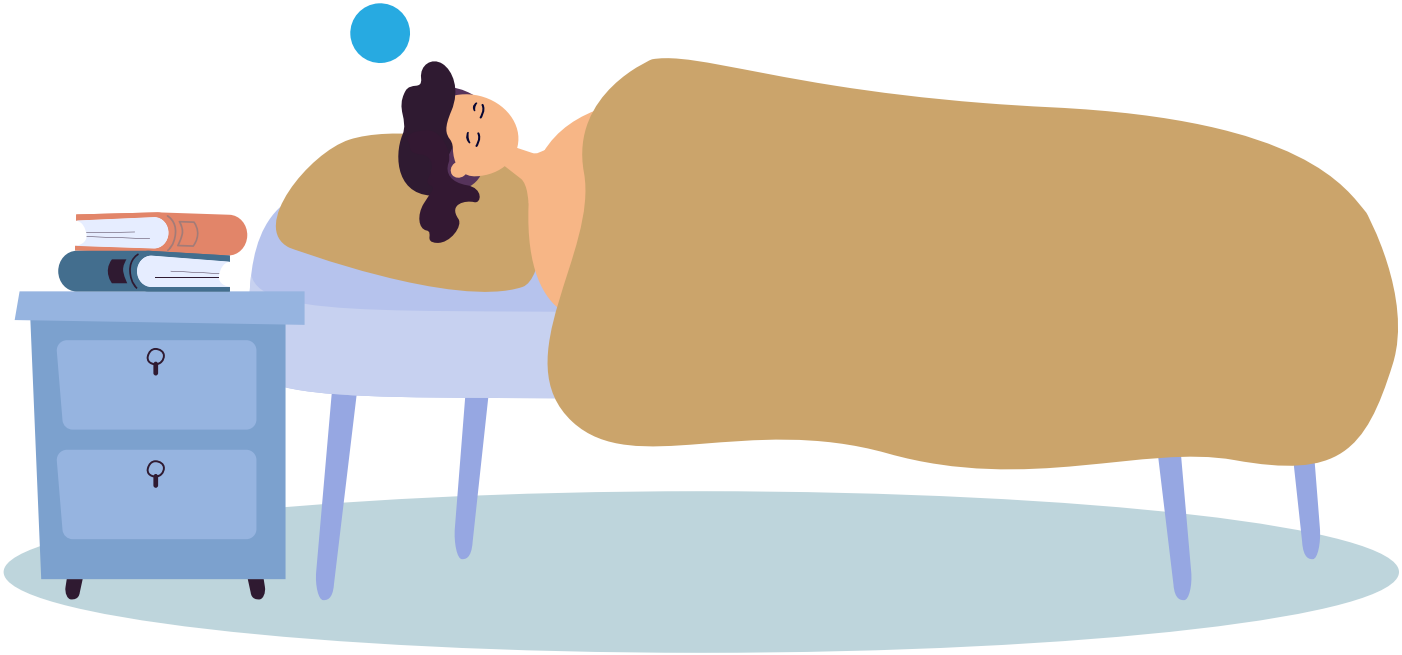
In de toekomst hechten we van jongs af aan grote waarde aan onze gezondheid. Onze levensstijl is gericht op het voorkomen van gezondheidsproblemen. We leggen onze wensen voor toekomstige medische zorg vast in een levenstestament, dat wordt gebruikt als we zelf niet meer in staat zijn onze wensen kenbaar te maken. Wetgeving is aangepast om deze zelfregie te ondersteunen en te waarborgen. Voordat we ingrijpende medische procedures ondergaan, overleggen we uitgebreid met zorgverleners en onze naasten om de beste behandelopties te bepalen, waarbij ook niet behandelen een reële optie is. Medische doorbraken hebben geleid tot effectieve behandelingen voor aandoeningen zoals dementie en kanker, waardoor we gezonder en langer leven.

Oud worden, of afhankelijk zijn van zorg, betekent niet automatisch verhuizen naar een verpleeghuis. Dankzij technologische innovaties, zoals oogdruppelbrillen, medicijndispensers, bewegingssensoren en zorg op afstand, kunnen we langer thuis wonen. De samenleving is betrokken.
We zorgen gezamenlijk voor onze ouders, grootouders en buren. Zorgprofessionals komen alleen in beeld wanneer het medisch noodzakelijk is, en dan nog zoveel mogelijk aan huis. De professionals werken dan samen met de informele zorg uit de eigen, vertrouwde omgeving. Als het thuis echt niet meer gaat bieden wooncentra uitkomst. Door een effectieve samenwerking tussen zorg- en welzijnsorganisaties, woningbouwcorporaties en de overheid is er voor iedereen passende zorg en huisvesting beschikbaar.

Door deze manier van werken neemt het personeelstekort in zorg en welzijn af. Zorg- en welzijnsprofessionals werken met plezier in de sector en halen voldoening uit hun werk omdat ze kunnen doen waar ze blij van worden: zorgen voor de patiënt of cliënt. Werkgevers hebben oog voor hun medewerkers, (nieuwe) medewerkers worden goed begeleid, de werkomstandigheden zijn optimaal, medewerkers hebben zeggenschap, de werk-privébalans van medewerkers is in balans en iedere professional werkt het door zijn of haar gewenste aantal uren.

Een skillsgerichte benadering maakt dat iedereen die in de zorg wil werken dat ook kan. Professionals ontwikkelen zich daardoor ook gemakkelijk en kunnen, als ze dat willen, doorgroeien (horizontaal of verticaal) naar een andere functie. Door regionaal werkgever-schap werken organisaties nauw met elkaar samen en hierdoor zijn professionals breder inzetbaar. Er is een goede balans tussen medewerkers in vaste loondienst en in flexibele werkvormen.

Doemscenario



In de toekomst zien we de gevolgen van een maatschappij die niet of nauwelijks bezig is met leefstijl en preventie. We worden ons hier pas van bewust op het moment dat we gezondheidsproblemen ontwikkelen. Het aantal mensen met hart- en vaatziekten en het aantal kankerpatiënten blijft groeien, en dementie is uitgegroeid tot volksziekte nummer één. We hebben weinig inspraak in onze behandeling en zelfs als we aangeven dat het niet meer hoeft, worden we geholpen.

Het zorgsysteem raakt steeds verder overbelast. Wachtlijsten voor de zorg zijn lang. Er zijn onvoldoende plekken voor mensen met een intensieve zorgvraag, waardoor velen thuis wonen in zorgelijke omstandigheden. Sociale isolatie en gebrek aan steun van familie en de gemeenschap leiden tot eenzaamheid en depressie. Zorg is steeds vaker voorbehouden aan mensen met voldoende financiële middelen, waardoor de kloof tussen arm en rijk verder toeneemt.

De arbeidsmarkt zit in een negatieve spiraal. Zorgprofessionals doen wat ze kunnen, maar de werkdruk stijgt, overuren zijn de norm en de werk-privébalans is verstoord. Het verzuim onder medewerkers neemt toe, waarbij mensen steeds langer uitvallen en vaker niet terugkeren in hun functie. Zorgprofessionals raken overbelast en uitgeput, ervaren weinig erkenning en verliezen de passie voor hun werk. Het verloop neemt toe. Steeds meer professionals kiezen ervoor als zelfstandige aan de slag te gaan of ze verlaten de sector helemaal. Het tekort aan zorgprofessionals is groot en blijft oplopen.

De arbeidsmarkt zit in een negatieve spiraal. **Zorgprofessionals doen wat ze kunnen, maar de werkdruk stijgt, overuren zijn de norm en de werk-privébalans is verstoord. Het verzuim onder medewerkers neemt toe.**

Genuanceerd scenario

Uiteindelijk zal **de toekomst** een complexe mix van uitdagingen en kansen zijn, waarbij de verhouding van de mix nog onzeker is.

De droom van volledige zelfregie in de gezondheidszorg is in de praktijk complexer dan gedacht. Accijnsverhogingen op tabak en alcohol en aandacht voor een gezonde leefstijl hebben positieve effecten op de gezondheid van de samenleving, maar de toenemende vergrijzing brengt een groeiende zorgvraag met zich mee.

De ontwikkeling van geschikte woonruimten voor ouderen en andere hulpbehoevenden is een uitdaging. De vraag naar informele zorg neemt toe terwijl de beschikbaarheid van mantel- en andere zorgers juist afneemt. Door de individualisering van de samenleving kan en wil niet iedereen zorgen voor thuiswonende (oudere) familieleden of buurtgenoten. Dit vraagt om een brede maatschappelijke verandering en om regelingen voor werkenden die (tijdelijk) mantelzorg verlenen.

Doorbraken in technologische innovaties en medicijnontwikkeling voor bijvoorbeeld kanker of dementie kunnen een positieve invloed hebben op de zorg. Maar hoeveel moeten dat er zijn om te zorgen dat veel ouderen langer thuis kunnen blijven wonen en dat er daadwerkelijk minder zorgprofessionals nodig zijn?

Er is een groeiend besef dat er een balans moet zijn tussen individuele autonomie en collectieve verantwoordelijkheid voor de gezondheid en het welzijn van de samenleving. Een nauwere samenwerking tussen overheden, zorginstellingen en de gemeenschap kan leiden tot meer veerkrachtige zorgsystemen en een betere ondersteuning van zorgprofessionals.

Er komen meer zorg- en welzijnsprofessionals bij, maar het is onwaarschijnlijk dat we daarmee aan de groeiende zorgvraag kunnen voldoen. We zetten daarom in op het behouden van zoveel mogelijk medewerkers voor de sector, in een goede mix van vast en flexibel personeel. Daarbij zijn erkenning en waardering, aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en ontwikkelmogelijkheden van groot belang. We denken en werken zoveel als mogelijk vanuit een skillsgerichte arbeidsmarkt. Cruciale aandachtspunten bij zorgprofessionals zijn de mentale gezondheid en het vermogen om aan te passen aan veranderende omstandigheden en nieuwe uitdagingen.

Tot slot

De scenario's bieden inzicht in een mogelijke toekomst van zorg en welzijn.

- Het **droomscenario** illustreert de kracht van preventie, zelfregie en samenwerking in het realiseren van gezonde en zorgzame gemeenschappen.

- Het **doemscenario** waarschuwt voor de gevolgen van onverschilligheid, bezuinigingen en gebrek aan collectieve verantwoordelijkheid.

- In een **genuanceerd en meer realistisch scenario** zien we de complexiteit van de problematiek.

Het maakt duidelijk dat samenwerking nodig is om de uitdagingen van de vergrijzende samenleving en veranderende zorgbehoefte aan te pakken. Waarbij we indien nodig verder kijken dan de eigen organisatie. Het vereist duidelijkheid en eerlijkheid over de belangen en prioriteiten die spelen, en respect voor elkaars posities.

De toekomstige gezondheidszorg is afhankelijk van keuzes die we vandaag maken. De samenleving moet een gezamenlijke inspanning leveren om gezondheid te bevorderen, de zorgsector te ondersteunen en zorgprofessionals te waarderen. Alleen door samen te werken en proactief langetermijnbeslissingen te nemen, kunnen we werken aan een toekomst met een samenleving waarin welbevinden, gezondheid, welzijn en zorg voor elkaar centraal staan.

verder met werken in zorg en welzijn

Transvorm
Spoorlaan 171 04
5038 CB Tilburg

T 088 144 40 00
E info@transvorm.org

transvorm.org

<