

Haaglanden & Nieuwe Waterweg Noord, juli 2019

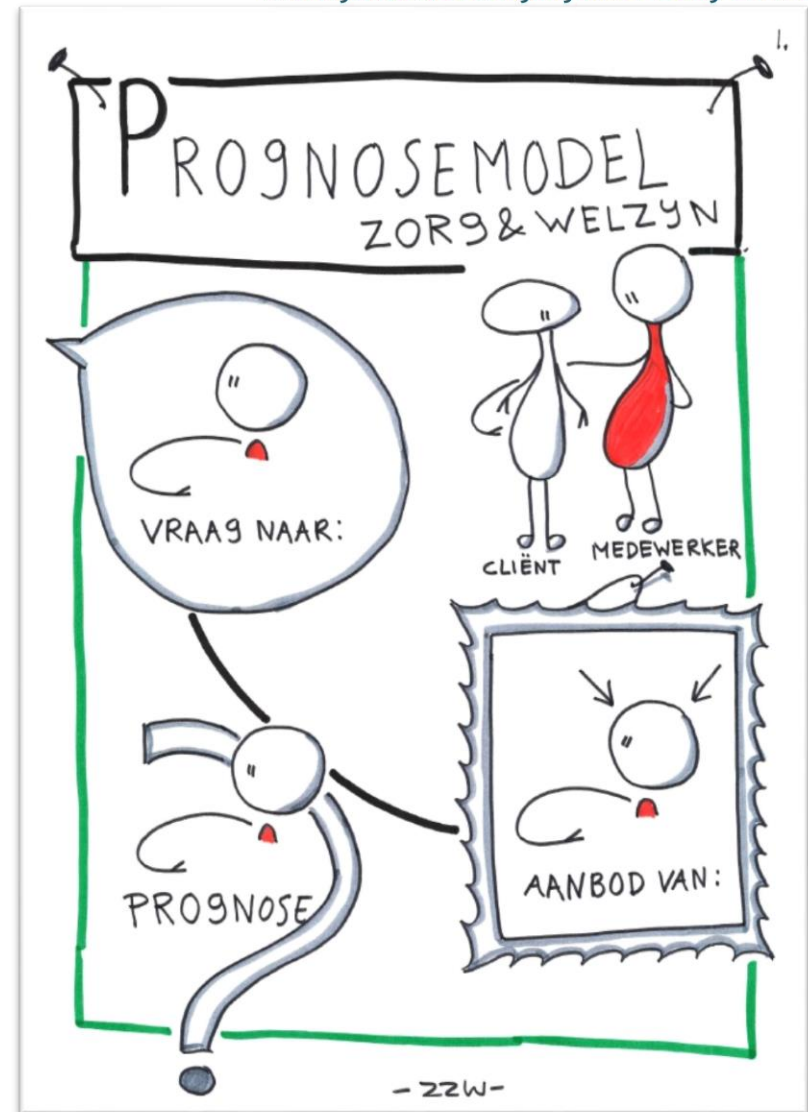
# PROGNOSE 2022

GETEKEND 

## 1. Inleiding

Met beter inzicht in de toekomstige personeelstekorten en overschotten kunnen werkgevers makkelijker beslissingen nemen wat betreft de gewenste instroom, uitstroom en doorstroom van personeel. Periodiek draagt werkgeversvereniging ZorgZijn Werkt zorg voor een actuele arbeidsmarktprognose voor de regio Haaglanden en Nieuwe Waterweg Noord.

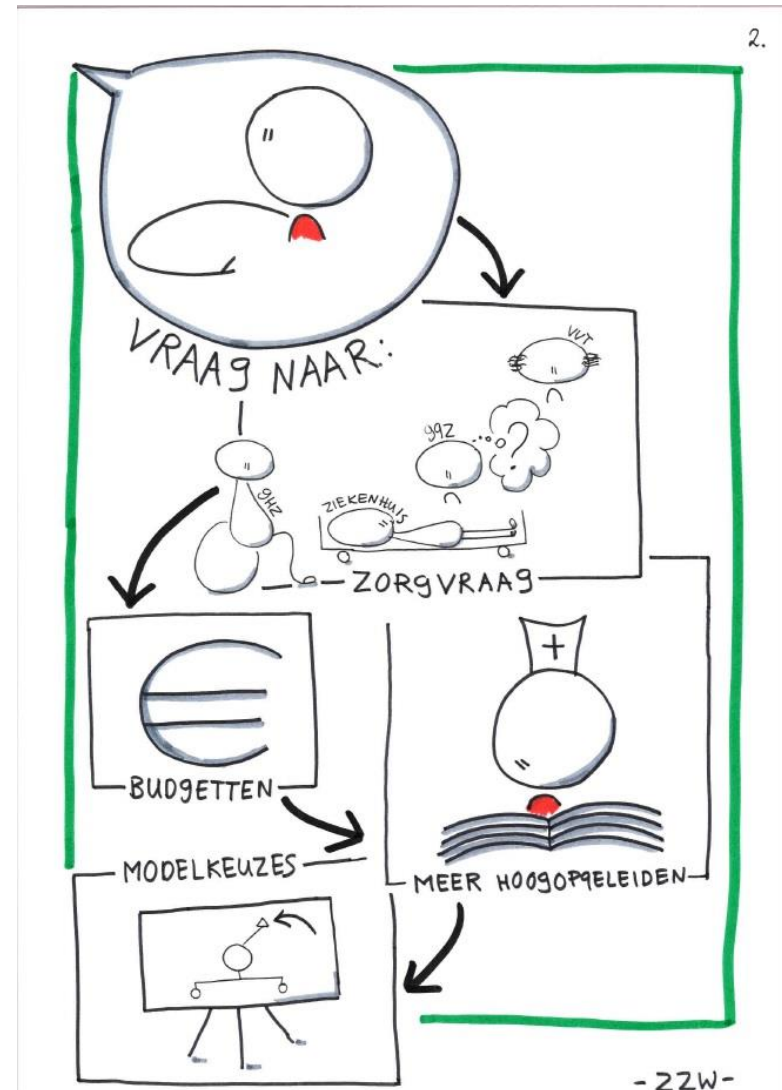
De confrontatie van de toekomstige vraag naar personeel en het toekomstige aanbod maken duidelijk bij welke functiegroepen er in 2022 er overschotten en tekorten zijn. En, mogelijk nog belangrijker, of er nog aanvullende acties genomen kunnen worden.



## 2. Personeelsvraag

De toekomstige personeelsvraag wordt ingeschat door:

1. Te kijken naar de toekomstige zorgvraag. Deze informatie is beschikbaar voor de gehandicaptenzorg, GGZ, ziekenhuis en VVT.
2. Rekening te houden met de gemaakte budgettaire afspraken, de kaders.
3. Ten derde wordt er rekening gehouden met de mening van werkgevers dat het aandeel hoogopgeleiden, door bijvoorbeeld de zwaardere zorg, zal toenemen.
4. Ten slotte hebben bepaalde modelkeuzes nog invloed op de personeelsvraag. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het gehanteerde verzuimpercentage of de deeltijdfactor.



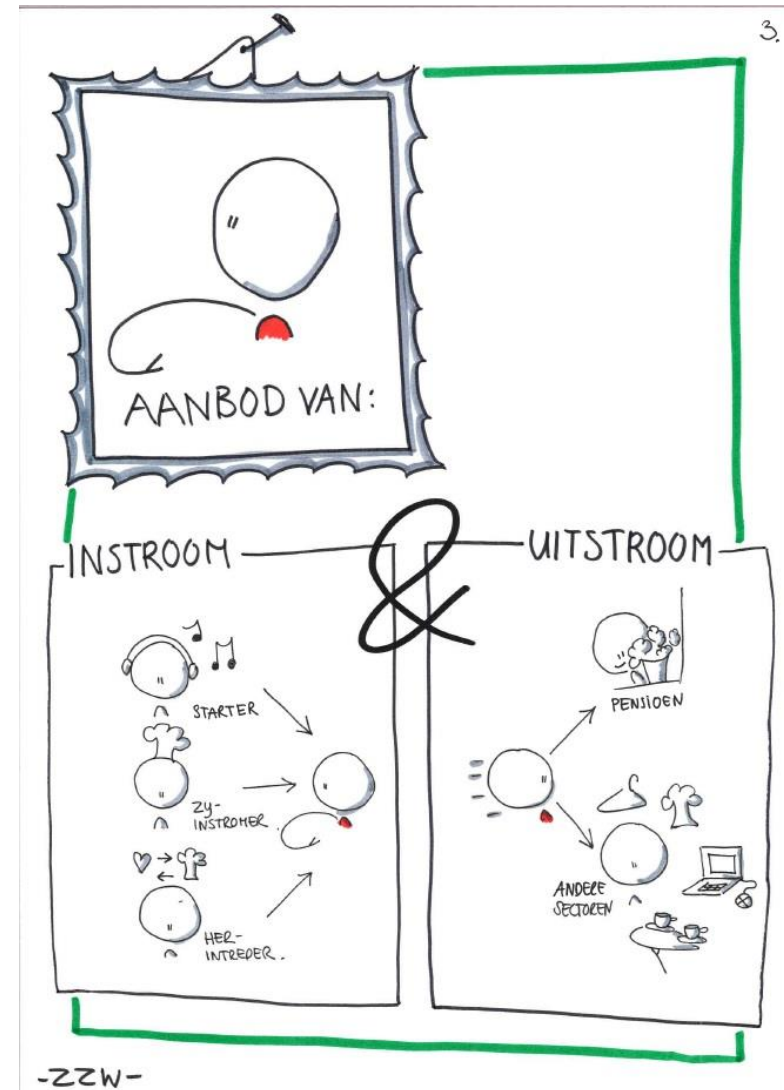
### 3. Personeelsaanbod

Voor het toekomstige personeelsaanbod wordt de huidige personeelssamenstelling de geschatte instroom opgeteld en de geschatte uitstroom uit de sector zorg en welzijn afgetrokken.

**Instroom:** Naast (voormalig) medewerkers die bijna direct inzetbaar zijn ('herintreders') en net gediplomeerde medewerkers ('starters') wordt ook gekeken naar startende zij-instromers (via een leerwerktraject, BBL).

**Uitstroom:** Naast de uitstroom door pensionering ('pensioen') wordt ook rekening gehouden met de uitstroom naar andere sectoren ('andere sectoren').

**Opscholing** (niet in tekening): Opscholing van medewerkers naar een hoger functieniveau, denk aan verzorgende naar verpleegkundige, wordt meegenomen.



## 4. Uitkomsten

Aanvullende acties zijn nodig omdat we anders te maken krijgen met duidelijke personeelstekorten, namelijk van mbo en hbo verpleegkundigen, verzorgenden, medewerker maatschappelijke zorg (niveau 4) en pedagogisch medewerkers (niveau 3 en 4). Relatief kleine overschotten zijn te verwachten bij helpenden niveau 2\*, hbo welzijnskwalificaties en medewerker maatschappelijke zorg niveau 3 (niet op tekening, reden: kleiner overschot).

De lichte verbetering van de prognose, waarbij overigens nog steeds sprake is van een stijgend personeelstekort ten opzichte van het startmoment, blijken het gevolg van acties van onder andere werkgevers tot en met 2017. Meer hierover (en over andere thema's, zoals tekorten per branche) kunt u lezen in de volledige arbeidsmarktprognose. Kijk op: [www.zorgzijnwerkt.nl/arbeidsmarktonderzoek](http://www.zorgzijnwerkt.nl/arbeidsmarktonderzoek)

