



Ministerie van Volksgezondheid,  
Welzijn en Sport

Minister Helder

**pSG**  
Directie Communicatie  
Media en Optredens

**Bezoekadres:**  
Parnassusplein 5  
2511 VX Den Haag  
T 070 340 79 11  
F 070 340 78 34  
Postbus 20350  
2500 EJ Den Haag  
www.rijksoverheid.nl

**Inlichtingen bij**

5.1.2e

M: 06- 5.1.2e  
E: 5.1.2e @minvws.nl

memo

Interview Nursing Magazine

Beste Conny,

**Datum**  
4 november 2022

**Aantal pagina's**  
10

Dinsdag 8 november heb je van 16:30 tot 17:00 een interview met Nursing Magazine. Je wordt geïnterviewd door 5.1.2e en 5.1.2e. De doelgroep van het gesprek zit dus zelf aan tafel, waardoor het naast een interview ook een gesprek met de zorgmedewerker is. 5.1.2e werkt bij Surplus, in West Brabant. Surplus biedt naar eigen zeggen woonzorg en thuiszorg op basis van de eigen kracht en mogelijkheden van de cliënt. 5.1.2e is op haar LinkedIn-pagina uitgesproken over de rol van wijkverpleegkundige. Zij ziet de wijkverpleegkundige als gezondheidsbevorderaar en -organisator. Ze zou graag zien dat deze rol formeel ook bij wijkverpleging wordt belegd. Ze zoekt als jonge en enthousiaste wijkverpleegkundige naar manieren om de wijkverpleging goed op de kaart te zetten.

Publicatie van het interview vindt eind november of begin december plaats. In het magazine gebruiken ze een foto van een eerdere fotoshoot met 5.1.2e voor ICT&Health. Centraal onderwerp voor het gesprek is het personeelstekort in de zorg en de mogelijke oplossing die jij daarvoor aan kan dragen. Ze willen specifiek de rol van werkgevers bespreken en zijn benieuwd welke verwachting jij van de verpleegkundigen zelf hebt.

Hierbij ontvang je de schriftelijke voorbereiding voor het interview. Deze schriftelijke voorbereiding bevat aandachtspunten voor het interview, de kernboodschap op dit onderwerp, Q&A's en een factsheet. Ook is een korte weergave van de insteek van Nursing-artikelen toegevoegd. Er is voorafgaand aan het interview nog een half uur de tijd voor voorbereiding met 5.1.2e.

Met vriendelijke groet,

5.1.2e

**Aanleiding en opzet**

Nursing Magazine komt je interviewen over jouw visie op het personeelstekort in de zorg. Het is een mooie gelegenheid om je plannen vanuit het programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt in de Zorg uiteen te zetten. Ze hebben geen concrete vragen gesteld, maar willen graag open het gesprek met je voeren. Enerzijds over de rol van werkgevers, anderzijds over jouw verwachtingen van verpleegkundigen zelf. Aan het gesprek zal ook een wijkverpleegkundige deelnemen, dus probeer ook vooral met haar het gesprek te voeren en vanuit haar perspectief je antwoorden te verwoorden.

Directie Communicatie

**Datum**

4 november 2022

**Aantal pagina's**

10

**Kernboodschap**

- Zorgmedewerkers moeten trots zijn op hun vak. Het is een schitterend beroep, een feest waar je bij moet willen horen. Dus ik wil zorgmedewerkers echt oproepen om mee te helpen de trots in hun vak terug te brengen.
- Trots uitdragen over je vak is de beste manier om ervoor te zorgen dat ook anderen bij de zorg willen horen. Die positiviteit hebben we nodig.
- Daarnaast hebben we een andere manier van werken nodig. Niet alleen om het werken aantrekkelijk te houden, maar ook om de toegankelijkheid van de zorg in de toekomst te garanderen.
- Het werken in de zorg moet aantrekkelijk en uitdagend blijven zodat zorgmedewerkers met plezier willen blijven werken in de zorg.
- Om dit werkplezier te vergroten moeten we de medewerker echt centraal stellen, goed werkgeverschap stimuleren en innovatie toepassen, zowel in werkvormen als in technologie.
- Zo houden zorgmedewerkers de handen vrij voor handelingen waarbij ze echt onmisbaar zijn en zal het voor hen echt weer gaan om het bieden van goede zorg.
- Voor de nieuwe manier van werken en het centraal stellen van de zorgmedewerker trek ik vanaf 2023 500 miljoen euro per jaar uit.

*Doelstellingen uit TAZ (Onderdelen van 'anders werken')*

- Zeggenschap voor zorgmedewerkers stimuleren.
- Flexibele werktijden en afwisselende werkzaamheden (en dus een goede balans tussen werk en privé en een lagere werkdruk).
- Voldoende en bij de zorgvraag passende stage- en opleidingsmogelijkheden.
- Goede begeleiding van studenten, starters en zij-instromers.
- Technologische (medicijndispensers, sensoren) en sociale innovatie (flexibele werkvormen en brancheoverstijgende samenwerking).

**Gevoel en houding**

Je spreekt direct de doelgroep aan, zowel direct aan tafel als via het interview. Probeer daarom vanuit hun perspectief te spreken. Vermijd het spreken vanuit je beleidsplannen in termen als WoZo en IZA, dat maakt het verhaal afstandelijk. Als het over de zorgmedewerker gaat, benadruk dan de zeggenschap. Als het over de werkgever gaat, focus dan op de innovatie en de brancheoverstijgende samenwerking. Laat zien dat je de zorgmedewerker vertrouwt en ruimte wil geven om het werk zelf in te vullen. Je bent zelf ook medewerker geweest, dus toon veel begrip voor de problemen waar medewerkers in de zorg tegenaan lopen.

**Q&A's***Hogere lonen in tijden van inflatie*

- Allereerst neemt het kabinet diverse koopkrachtmaatregelen om de hoge energieprijzen en de bijbehorende inflatie te dempen.
- Daarnaast stijgen de lonen in de zorg onverkort mee met de lonen in de markt en dus de inflatie. Via de overheidsbijdrage in arbeidskostenontwikkeling gaat dit voor 2023 om 3 miljard euro.
- Maar met veel plezier werken in de zorg gaat om zoveel meer dan alleen het salaris.
- Het gaat ook over zeggenschap, de balans tussen werk en privé, de werkdruk, de administratieve lasten en zeker ook over voldoende mogelijkheden voor begeleiding, scholing en ontwikkeling.
- We moeten een toekomstige generatie goed opleiden voor het werken in de zorg. En daarvoor moeten we aan hen zelf vragen wat ze daarvoor nodig hebben.
- Daarnaast betekent het ook de inzet van technologische en sociale innovatie. Zo kan de zorgmedewerker zijn of haar tijd besteden aan waar het echt om gaat: warme zorg bieden aan cliënten en patiënten.

*Toename zorgmedewerkers*

- We moeten beseffen dat nu ongeveer 1 op de 6 werknemers werkzaam is in de zorg. Het is niet realistisch en niet wenselijk om dit aandeel verder te laten toenemen.
- De vacatureruimte die er nu is kunnen we niet langer voor ons uitduwen. We moeten realistisch zijn en aan de slag gaan met een andere manier van werken.
- Het gaat om een grote overgang naar brancheoverstijgend samenwerken, maar bijvoorbeeld ook heel concreet om ander werk voor de wijkverpleegkundige. Zoals een regierol. *(Dit is ook een kans om de vraag terug te stellen aan 5.1.2e hoe zij deze rol ziet vanuit de praktijk)*
- Dit andere werk moeten we samen met de verpleegkundigen en verzorgenden invulling geven. Daarom vind ik zeggenschap voor de zorgmedewerkers zo belangrijk. Dit stimuleren we zowel via V&VN als bij werkgevers zelf. Maar ook binnen VWS hebben we een Chief Nursing Officer en maken we vaak gebruik van klankbordgroepen, waar ook verpleegkundigen en verzorgenden aan deelnemen. (Voorbeeld is Taskforce ondersteuning optimale inzet zorgverleners en programma TAZ)
- Zorgmedewerkers weten namelijk zelf heel goed wat in de praktijk wel en niet werkt.

*Extra:* Ik wil wel de oproep doen voor mensen die dit blad lezen en een achtergrond hebben in de zorg, maar nu elders werken, om je te melden voor de Zorgreservisten, want daar kunnen we echt nog wel wat aanmeldingen gebruiken.

*Innovatie*

- Met innovaties maken we handen vrij voor de taken waar mensen echt onmisbaar zijn.
- Dit begint bij kleine zaken zoals medicijndispensers maar gaat ook over grote procesmatige innovaties zoals dashboards met beschikbare plekken in verschillende branches, waardoor samenwerking tussen ziekenhuis, huisarts en de wijk vereenvoudigd wordt.

Directie Communicatie

**Datum**

4 november 2022

**Aantal pagina's**

10

- Tegelijkertijd gaat het over innovatie in het werk van alledag bijvoorbeeld met flexibele arbeidstijden en afwisseling in de werkzaamheden. Zo houden we het werk in de zorg uitdagend en plezierig.
- De zorgmedewerker kan zich zo bezighouden met dat wat hij of zij het liefste doet: met passie en plezier persoonlijke en warme zorg bieden.
- Daarom ben ik zo'n groot voorstander van innovatie en de toepassing van eHealth. Dit wil ik ook uitdragen als ambassadeur van ZorgVanNu.

**Directie Communicatie**

**Datum**

4 november 2022

**Aantal pagina's**

10

#### *ZZP-ers*

- Laat ik duidelijk zeggen: ik ben niet tegen het ZZP-schap, maar ik vind het belangrijk dat mensen een bewuste keuze maken omdat er ook veel nadelen aan kleven.
- Zo zien we dat zzp-ers zich niet altijd bewust zijn van de (financiële) gevolgen van het zzp-schap (tav pensioen, arbeidsongeschiktheid, verzekeringen) en hierdoor mogelijk de stap naar zzp-er onvoldoende doordacht maken.
- Ik kan me voorstellen, dat juist op moeilijke momenten, het fijner is om onderdeel te zijn van een team en het werk echt samen aan te pakken. Een vast team kan beter bouwen aan de andere manier van werken in de zorg.
- Ook begint het vaak bij onvrede over het werk in loondienst. Medewerkers kiezen er vaker voor zich als zelfstandige in te laten huren, omdat ze het gevoel hebben op die manier meer te kunnen verdienen en prettiger te kunnen werken met minder werkdruk, minder regels en meer vrijheid.
- Met afwisseling en eigen regie kunnen we loondienst dus aantrekkelijker maken. Waar we ook oog voor moeten hebben is dat we verantwoordelijkheden op de werkvloer eerlijk verdelen.
- Op het gebied van betaling moeten we geen appels met peren vergelijken. Mensen worden bij hun keuze voor ZZP-schap ook verantwoordelijk voor hun eigen voorwaarden zoals pensioenopbouw en andere zekerheden: Wat laat je achter aan secundaire voorwaarden als je uit loondienst gaat?
- De hogere tarieven die ZZP-ers betaald krijgen, betalen we uiteindelijk allemaal samen. Ook het geld dat terechtkomt bij detacheerders die ZZP-ers inzetten komt uiteindelijk uit onze eigen portemonnee.

#### *Zeggenschap*

- Zorgmedewerkers weten het beste wat in de praktijk goed werkt.
- Daarom werken we onze plannen voor de arbeidsmarkt verder uit met de hulp van een klankbordgroep onder leiding van de Chief Nursing Officer, Evelyn Finnema.
- Ook is er een subsidie van in totaal 12,75 miljoen euro waarmee zorgaanbieders aan de slag kunnen met zeggenschap en veerkracht van medewerkers.
- Ik omarm de vorige week aangenomen initiatiefwet van Kamerleden Ellemeet en Thielen om zeggenschap wettelijk te verankeren.

#### *Ondersteuning werkgevers*

- Werkgevers hebben een belangrijke rol om van werken in de zorg een feest te maken waar je bij wil horen.
- Zij moeten nadenken waar ze ruimte kunnen bieden aan hun medewerkers en zeggenschap geven om deze ruimte in te vullen.
- Als VWS willen we financiële middelen inzetten om een andere manier van werken aan te jagen, bijvoorbeeld door het breed delen van bestaande innovatie en samenwerking een voorwaarde te maken voor subsidies.

Directie Communicatie

Datum

4 november 2022

Aantal pagina's

10

*Hoog ziekteverzuim*

- Het zijn zware jaren geweest. Ik hoop dat we nu een herstelfase in kunnen gaan. De coronacijfers dalen, dat biedt al hoop.
- Het hoge verzuim is op dit moment een enorm risico voor de zorg. Elke zieke medewerker wordt op de werkvloer enorm gemist.
- Als we nu naar een fase van herstel kunnen, dan geeft dat de mogelijkheid om te gaan werken aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.
- Voor duurzame inzetbaarheid is een gezond en veilig werkklimaat essentieel. Met werkgevers en andere partijen in de zorg maken we afspraken over wat daarvoor nodig is.
- Werkgevers zijn als eerste aan zet om in beeld te krijgen welke oorzaken het verzuim heeft en welke oplossingen geboden kunnen worden.
- Hierbij helpt het om medewerkers te betrekken. Zij weten het beste wat een werknemer nodig heeft om uitval te voorkomen.

*Medewerkers met postcovid*

- Ik vind het heel vervelend dat deze medewerkers al zo lang kampen met hun klachten.
- Als sinds de eerste golf hebben ze deze klachten, dus ik begrijp goed dat ze snakken naar duidelijkheid.
- Zij willen zich natuurlijk zo snel mogelijk weer fit voelen. Gelukkig zien we nu ook dat er al mensen herstellen. Dat gun ik iedereen die al lang met deze klachten kampt.
- Daarom bieden we heel veel aan. Bijvoorbeeld met de subsidieregeling om zorgmedewerkers met postcovid in dienst te houden terwijl ze werken aan hun herstel.
- Maar ook met de ondersteuning door C-support, de tijdelijke regeling paramedische herstellzorg die paramedische zorg vergoed uit het basispakket. En de richtlijnontwikkeling voor zorgprofessionals die met COVID-patiënten werken, zodat deze COVID-patiënten de best passende behandeling ontvangen. Ook wordt onderzoek gedaan naar aard en omvang van post-COVID-klachten en effectieve herstel- en nazorg.
- Hiernaast heb ik verkend welke mogelijkheden we deze mensen kunnen bieden, naast wat we al doen, bijvoorbeeld met een onverplichte tegemoetkoming.
- Deze verkenning ligt nu voor advies bij de Raad van State, zodra dat er is gaan we daarmee aan de slag.

*Doorwerken in zorg met coronaklachten*

- Werkgevers moeten, en dat kunnen ze overigens heel goed, de afweging maken met hun medewerkers wanneer zij wel en niet inzetbaar zijn.
- Hier hoort ook de afweging of personeel met klachten kan worden ingezet. Hiervoor zijn eerder richtlijnen opgesteld door diverse beroepsgroepen.
- Denk bijvoorbeeld aan de leidraad 'COVID-19 testbeleid en inzet zorgmedewerkers in het ziekenhuis' van de FMS. Hierin staan aanbevelingen opgenomen over het al dan niet doorwerken van medewerkers bij een besmetting

*Voltijdsbonus*

- Het stimuleren van meer uren werken, voor wie dat wil en kan, is een van de maatregelen om de personeelstekorten in de zorg tegen te gaan.

- Het kabinet is aan de slag met concrete acties om een voltijdsbonus in de zorg (en onderwijs) mogelijk te maken. Ik stem hierbij af met de collega's van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).
- Bij de uitwerking van de voltijdsbonus zullen we ook kijken naar een 'meerurenbonus', zoals de Raad van State dat ook adviseert.
- Tegelijkertijd blijft het kabinet de stichting Het Potentieel Pakken (HPP) ondersteunen om contractuitbreidingen in de zorg (en onderwijs) te stimuleren en om belemmeringen rondom o.a. roostering weg te nemen.
- Het kabinet gaat graag in gesprek met werkgevers waar het gaat om meer uren werken. De mogelijkheden binnen de roostering worden hierbij ook meegenomen.

Directie Communicatie

Datum  
4 november 2022Aantal pagina's  
10

### Artikelen en trends Nursing Magazine

- De nieuwsberichten over bijvoorbeeld actuele ontwikkelingen in de zorg zijn vrij feitelijk van aard en gericht op de informatievoorziening richting verpleegkundigen. Bijvoorbeeld over het IZA, over de Prinsjesdagplannen of over de salarissen in de zorg.
- Vaak zijn het samengevoegde nieuwsberichten over de ontwikkelingen in de politiek. Deze artikelen zijn vaak een weergave, meestal zonder een kritische noot van de redactie, over de ontwikkelingen inclusief reacties van stakeholders als V&VN of ActiZ.
- Af en toe verschijnt er wel een artikel met wat meer diepgang in de vorm van een interview. Zo bleek dat de ondertekening van V&VN van het IZA volgens het magazine veel vragen op riep bij Nursing-lezers, als reactie hierop gaf 5.1.2e in een interview in Nursing (20 september 2022, <https://www.nursing.nl/magazine-artikelen/vvn-reageert-op-vragen-zorgakkoord/>) uitleg.
- Specifiek over arbeidsmarktbeleid verschijnen een aantal artikelen (en blogs). Uit de toon van de artikelen spreekt vaak een zorg die leeft onder de verpleegkundigen of er vanuit de politiek wel voldoende duidelijk is dat de sector onder druk staat. Onderwerpen die vooral spelen zijn de hoogte van het salaris, meer zzp-ers in de zorg en de voltijdsbonus. Diverse verpleegkundigen riepen als reactie op de zorgbonus de ministers (in het artikel wordt niet genoemd welke ministers) op om een week mee te draaien, zodat ze zelf de werkdruk kunnen ervaren en met echte haalbare plannen kunnen komen.

### Relevante artikelen

- Op 4 november verscheen het meeste recente magazine met enkele relevante artikelen. Zoals het artikel hoe voorkomen kan worden dat jonge collega's uitvallen, met ervaringsverhalen van collega's uit het veld (<https://www.nursing.nl/magazine-artikelen/ik-ging-met-hartkloppingen-naar-mijn-werk-hoe-voorkomen-we-dat-jonge-collegas-uitvallen/>). In het kader van de Dag van de Mantelzorg (10 november) een artikel over 5.1.2e die moeilijk kan erkennen dat ze zorg nodig heeft, terwijl haar familie overbelast dreigt te raken. Een familiegesprek kan houvast bieden. (<https://www.nursing.nl/magazine-artikelen/casus-mantelzorg-het-gaat-niet-meer-met-moeder-hoe-ontlasten-we-vader/>)
- *Voltijdsbonus*: Over de voltijdsbonus plaatsen veel Nursing-lezers hun kanttekeningen. Zo staat in het artikel (28 juli 2022) dat diverse verpleegkundigen aangeven vrijwel standaard meer uren te maken.

(<https://www.nursing.nl/verpleegkundige-over-volijdsbonus-willen-ze-iedereen-aan-burn-out-helpen/>) Het grootste deel van de lezers die reageerden schrijft dat ze ook mét een volijdsbonus niet meer uren willen werken. Voor sommigen zou een volijdsbonus hen mogelijk wél overtuigen om een groter contract te vragen, daar hebben ze dan wel aanvullende voorwaarden bij, zoals goedkopere en flexibelere kinderopvang, langere diensten en de bonus moet financieel aantrekkelijk genoeg zijn. Ook vreest een deel van de reagerende lezers dat de bonus kan leiden tot verdeeldheid in teams onder de verpleegkundigen. Oplossingen die verpleegkundigen tegen uitstroom noemen zijn: "een hoger salaris en het vak met betere scholing aantrekkelijker maken voor jonge verpleegkundigen, onregelmatigheidstoeslag eindelijk echt verhogen, de beloning van de ort is volledig uitgekleeed. Meer opleidingen door zorginstellingen zelf (niet alleen HBO, maar ook op mbo-niveau) en tot slot geen belasting meer op overwerk." Daarnaast nodigen diverse verpleegkundigen ministers uit om een week mee te draaien om de werkdruk zelf te ervaren en met 'echt haalbare plannen komen'.

- *Geen extra geld voor salarissen:* in een artikel (25 juli 2022) zoomt Nursing in op de uitspraken die jij deed tijdens het debat over het arbeidsmarktbeleid dat er geen extra geld voor salarissen in de zorg komt. (<https://www.nursing.nl/minister-helder-geen-extra-geld-voor-salarissen-zorg/>) Nursing haalt daarbij het interview aan dat je hebt gegeven aan Zorgvisie (19 juli 2022), met meer toelichting over deze uitspraken (<https://www.zorgvisie.nl/helder-trekt-geen-extra-geld-meer-uit-om-loonkloof-te-dichten/>).
- *Zzp-ers in de zorg:* een uitgebreid artikel (16 juli 2022) van de redactie over het stijgende aantal ZZP-ers in de zorg (<https://www.nursing.nl/magazine-artikelen/zppers-in-de-zorg-niet-meer-te-missen/>). Waarbij volgens de journalist het credo is 'wen er maar aan'. In het artikel wordt uiteengezet waarom er meer verpleegkundigen als zzp-er aan de slag gaan en wat de voor- en nadelen zijn, maar ook welke initiatieven er inmiddels zijn ontstaan om het groeiende aantal zzp-ers meer te stroomlijnen en de kosten voor bemiddelings- en uitzendbureaus te beperken.

Directie Communicatie

Datum  
4 november 2022Aantal pagina's  
10

### Facts and figures

<b>Onderwerp: Personele houdbaarheid</b>	
Kernboodschap	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De personele houdbaarheid van de zorg staat onder druk.</li> <li>• De sector moet om de vraag naar zorg te kunnen bijbenen meegroeien in aantal professionals en opleidingscapaciteit.</li> <li>• Tegelijkertijd neemt het aantal vacatures toe en ontstaat er binnen afzienbare tijd een (nog nijpender) personeelstekort.</li> </ul>
Argumentatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het totale zorgpersoneelsbestand groeit. De grootste toename in het aantal werknemers is te zien in de ggz (19%) en de VVT (17%). Uitgesplitst naar verpleeghuiszorg en thuiszorg is een groei van 30% te zien bij de verpleging en verzorging en een krimp van 5% in de thuiszorg. Dit zou verklaard kunnen worden doordat zzp-ers niet in deze cijfers worden meegeteld.</li> <li>• De instroom in de MBO en HBO-opleidingen in Zorg en Welzijn is de afgelopen jaren toegenomen.</li> <li>• De totale instroom van zorgprofessionals in medische vervolgoopleidingen is in de orde grootte van 18.000.</li> <li>• Het aantal vacatures in de zorg- &amp; welzijnsector is in de afgelopen 4 jaar toegenomen.</li> <li>• Het grootste te verwachten arbeidsmarkttekort in personen zal in 2031</li> </ul>

Feiten & cijfers	<p>• waarschijnlijk plaatsvinden in de verpleging en verzorging.</p> <p style="text-align: right;">Directie Communicatie</p> <p><b>1. Groei van het zorgpersoneel</b></p> <p>Het aantal werknemers in de sector is gegroeid in absolute termen. In de afgelopen 5 jaar zijn er ruim 150 duizend werknemers (aantal zonder zpp-ers) bijgekomen; dit is een groei van 13%.</p> <p>De grootste toename in het aantal werknemers is te zien in de verpleeghuiszorg (30%), gevolgd door de ggz (19%), de branche huisartsen en gezondheidscentra (14%) en de gehandicaptenzorg (14%).</p> <p>De thuiszorg is het enige domein waar géén groei van het aantal werknemers plaats heeft gevonden (-5%). Het kan zo zijn dat het aantal zpp-ers, die niet in deze cijfers te zien zijn, de oorzaak hiervan is.</p> <p>Het aantal werknemers in de zorg en het aantal fte in het afgelopen jaar is toegenomen (1,29 miljoen begin 2021 naar 1,3 miljoen begin 2022, 921.000 fte begin 2021 naar 935.500 fte begin 2022, cijfers van CBS).</p> <p style="text-align: center;"><b>Tabel 1. Werknemers niet-seizoengecorrigeerd, Bron: CBS</b></p> <table border="1" data-bbox="421 898 1219 1384"> <thead> <tr> <th colspan="3">1e kwartaal 2017 - 1e kwartaal 2022</th> </tr> <tr> <th></th> <th>groei absoluut</th> <th>groei in %</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>Zorg en welzijn (smal)</b></td> <td><b>152,8</b></td> <td><b>13%</b></td> </tr> <tr> <td>Universitair medische centra</td> <td>9,6</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <td>Ziekenhuizen en overige med. spec. zorg</td> <td>10,9</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>Geestelijke gezondheidszorg</td> <td>16,4</td> <td>19%</td> </tr> <tr> <td>Huisartsen en gezondheidscentra</td> <td>4,1</td> <td>14%</td> </tr> <tr> <td>Overige zorg en welzijn</td> <td>16</td> <td>14%</td> </tr> <tr> <td>Verpleging en Verzorging</td> <td>72,5</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>Thuiszorg</td> <td>-7,4</td> <td>-5%</td> </tr> <tr> <td>Gehandicaptenzorg</td> <td>23,6</td> <td>14%</td> </tr> <tr> <td>Jeugdzorg</td> <td>3,8</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <td>Sociaal werk</td> <td>3,4</td> <td>6%</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>2. Opleidingscapaciteit</b></p> <p>Zowel de instroom als het totaal aantal deelnemers aan de HBO en MBO-opleidingen in zorg en welzijn is in de afgelopen jaren toegenomen. In leerjaar 2020 stonden er ongeveer 322 duizend studenten in de leerrichting Zorg en Welzijn ingeschreven, ten opzichte van ongeveer 275 duizend studenten in 2016.</p> <p><b>Tabel 2a. Deelnemers</b> MBO en HBO, 'Zorg en welzijn' (excl. extranei)</p> <table border="1" data-bbox="343 1637 1297 1744"> <thead> <tr> <th></th> <th>2016/'17</th> <th>2017/'18</th> <th>2018/'19</th> <th>2019/'20</th> <th>2020/'21</th> <th>2021/'22*</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MBO</td> <td>143.820</td> <td>147.860</td> <td>155.030</td> <td>163.150</td> <td>170.830</td> <td>174.470</td> </tr> <tr> <td>HBO</td> <td>131.530</td> <td>133.620</td> <td>134.720</td> <td>138.660</td> <td>150.830</td> <td>154.220</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Tabel 2b. Instroom</b> MBO en HBO 'Zorg en welzijn' (excl. extranei)</p> <table border="1" data-bbox="343 1839 1297 1910"> <thead> <tr> <th></th> <th>2016/'17</th> <th>2017/'18</th> <th>2018/'19</th> <th>2019/'20</th> <th>2020/'21</th> <th>2021/'22*</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MBO</td> <td>60.070</td> <td>63.180</td> <td>68.910</td> <td>72.500</td> <td>73.080</td> <td>72.090</td> </tr> </tbody> </table>	1e kwartaal 2017 - 1e kwartaal 2022				groei absoluut	groei in %	<b>Zorg en welzijn (smal)</b>	<b>152,8</b>	<b>13%</b>	Universitair medische centra	9,6	13%	Ziekenhuizen en overige med. spec. zorg	10,9	5%	Geestelijke gezondheidszorg	16,4	19%	Huisartsen en gezondheidscentra	4,1	14%	Overige zorg en welzijn	16	14%	Verpleging en Verzorging	72,5	30%	Thuiszorg	-7,4	-5%	Gehandicaptenzorg	23,6	14%	Jeugdzorg	3,8	13%	Sociaal werk	3,4	6%		2016/'17	2017/'18	2018/'19	2019/'20	2020/'21	2021/'22*	MBO	143.820	147.860	155.030	163.150	170.830	174.470	HBO	131.530	133.620	134.720	138.660	150.830	154.220		2016/'17	2017/'18	2018/'19	2019/'20	2020/'21	2021/'22*	MBO	60.070	63.180	68.910	72.500	73.080	72.090
1e kwartaal 2017 - 1e kwartaal 2022																																																																											
	groei absoluut	groei in %																																																																									
<b>Zorg en welzijn (smal)</b>	<b>152,8</b>	<b>13%</b>																																																																									
Universitair medische centra	9,6	13%																																																																									
Ziekenhuizen en overige med. spec. zorg	10,9	5%																																																																									
Geestelijke gezondheidszorg	16,4	19%																																																																									
Huisartsen en gezondheidscentra	4,1	14%																																																																									
Overige zorg en welzijn	16	14%																																																																									
Verpleging en Verzorging	72,5	30%																																																																									
Thuiszorg	-7,4	-5%																																																																									
Gehandicaptenzorg	23,6	14%																																																																									
Jeugdzorg	3,8	13%																																																																									
Sociaal werk	3,4	6%																																																																									
	2016/'17	2017/'18	2018/'19	2019/'20	2020/'21	2021/'22*																																																																					
MBO	143.820	147.860	155.030	163.150	170.830	174.470																																																																					
HBO	131.530	133.620	134.720	138.660	150.830	154.220																																																																					
	2016/'17	2017/'18	2018/'19	2019/'20	2020/'21	2021/'22*																																																																					
MBO	60.070	63.180	68.910	72.500	73.080	72.090																																																																					

HBO	37.760	40.390	42.970	45.730	52.200	48.120	Communicatie
-----	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------------

### 3. Opleidingsplaatsen

De totale instroom van medisch professionals in medische vervolgoopleidingen is in september 2022 van ordegrrootte van 18.000. De meeste opleidingsplaatsen worden vervuld door medisch specialisten en ziekenhuisopleidingen.

Datum

4 september 2022

Aantal pagina's

10

Tabel 3a. Opleiding	Aantal plaatsen in 1) fte of 2) in personen
Medisch specialist c.a.	5.535 <sup>1)</sup>
Medisch specialisten instroom vooropleiding interne geneeskunde en heelkunde	276 <sup>2)</sup>
Huisarts	2.290 <sup>1)</sup>
Specialist ouderengeneeskunde	415 <sup>1)</sup>
Arts verstandelijk gehandicapten	55 <sup>1)</sup>
Sociaal geneeskundige	274 <sup>1)</sup>
GGZ	3369 <sup>1)</sup>
Verpleegkundig specialist, physician assistant	1.698 <sup>2)</sup>
Ziekenhuisopleidingen (CZO vervolgoopleidingen verpleegkunde en medisch ondersteunende beroepen)	4.362 <sup>2)</sup>

### 4. Vacatures

Het aantal vacatures per 1000 banen (vacaturegraad) in de zorg- & welzijnsector is in de afgelopen 4 jaar toegenomen (tabel 4a). Dit is ook te zien in het aantal openstaande vacatures (tabel 4b).

Tabel 4a. Vacaturegraad	2018	2019	2020	2021
Zorg en welzijn (smal)	25	27	26	37
Universitair medische centra	23	23	30	30
Ziekenhuizen en overige med. spec. zorg	19	21	16	25
Geestelijke gezondheidszorg	41	53	43	62
Huisartsen en gezondheidscentra	13	19	7	34
Overige zorg en welzijn	31	33	40	45
Verpleging, verzorging en thuiszorg	23	24	26	35
Gehandicaptenzorg	28	27	20	33
Jeugdzorg	18	15	14	23
Sociaal werk	20	35	24	59

Tabel 4b. Openstaande vacatures	2018	2019	2020	2021
Zorg en welzijn (smal)	31.350	35.750	34.350	50.100
Universitair medische centra	1.800	1.850	2.450	2.550
Ziekenhuizen en overige med. spec. zorg	4.250	4.700	3.700	5.800
Geestelijke gezondheidszorg	4.050	5.250	4.500	6.700
Huisartsen en gezondheidscentra	450	700	250	1.250
Overige zorg en welzijn	4.050	4.400	5.250	6.150

	2020	2021	2022	2023
Verpleging, verzorging en thuiszorg	10.000	11.100	12.350	16.750
Gehandicaptenzorg	5.050	5.300	4.050	6.700
Jeugdzorg	600	500	450	800
Sociaal werk	1.050	1.950	1.350	3.400

Het grootste te verwachten arbeidsmarkttekort in personen zal in 2031 waarschijnlijk plaatsvinden in de verpleging en verzorging (op basis van het prognosemodel van ABF Research, geraadpleegd in februari 2022). Ook de ziekenhuizen en in gehandicaptenzorg zullen naar verwachting grote arbeidsmarkttekorten ontstaan.

#### Prognose arbeidsmarkttekorten in de zorg per branche in 2031, aantal personen

