

Toelichting

Vergrijzing in de provincie Groningen in relatie tot de arbeidsmarkt van de Verpleging-, Verzorging- en Thuiszorg (VVT-sector)

Zorgverleners vormen de kern van ons zorgstelsel. Ruim 1 op de 5 werkzame mensen in de provincie Groningen werkt in de zorg. De meesten werken in de verzorging, verpleging en thuiszorg (30%). De ontwikkelingen in de arbeidsmarkt zorg en welzijn zijn een belangrijke graadmeter voor de toegankelijkheid van de zorg en ondersteuning voor inwoners in de provincie Groningen. Door de vergrijzing neemt de vraag naar voldoende opgeleid zorgpersoneel de komende jaren naar verwachting alleen maar toe en de zorg- en welzijnssector kampt nu al met personeelstekorten. Om de genoemde uitdagingen het hoofd te bieden, is een gezamenlijke arbeidsmarktstrategie en opleidingsbeleid in de zorg van groot belang.

Sociaal Planbureau Groningen geeft in deze toelichting op de zorgkaart een overzicht van:

1. De ontwikkelingen in de ouderenzorg in de provincie Groningen door de vergrijzing;
2. De betekenis hiervan op de arbeidsmarkt voor Verpleging, Verzorging en Thuiszorg;
3. Mogelijke oplossingsrichtingen voor de arbeidsmarktproblemen in Groningen om de ouderenzorg toekomstbestendig te houden;
4. De vervolgstappen.

1. De vergrijzing in Groningen¹

Met de vergrijzing staat Nederland voor een belangrijke uitdaging. Dat is in de provincie Groningen niet anders. In 2020 was 20% van de Groningers 65 jaar en ouder en in vrijwel alle Groningse gemeenten zal dit percentage oplopen naar 30% in 2040². Als het gaat om de ouder wordende populatie wordt ook wel gesproken van een 'dubbele vergrijzing', wat duidt op het feit dat niet alleen het aandeel senioren (65-plussers) binnen de bevolking toeneemt, maar ook het aandeel van 80-plussers binnen de groep senioren.

De toename van het aantal 80-plussers doet zich in alle Groningse gemeenten voor; de prognose laat bijna een verdubbeling zien, van 4,8% van de totale Groningse populatie in 2020 naar 9,4% in 2040. In de leeftijdsopbouw van de bevolking zijn wel grote verschillen zichtbaar tussen de gemeente Groningen en de andere Groningse gemeenten.

De vergrijzing van de bevolking is niet evenredig over de komende twintig jaar verdeeld: het grootste deel van de groei vindt plaats in de periode 2030-2040. Dit komt grotendeels omdat in deze periode de zogeheten 'babyboomgeneratie' een leeftijd bereikt waarop de impact van fysieke beperkingen en psychogeriatrische problematiek (zoals dementie) sterk toeneemt ([TNO, 2019](#)).

Op grond van de huidige situatie in en rond de zorg is te verwachten dat de demografische ontwikkelingen de volgende gevolgen hebben voor de zorg:

¹ <https://sociaalplanbureau Groningen.nl/zorg/groninger-ouderenzorg/#aantal-ouderen-in-groningen-neemt-toe>

² Na de gemeentelijke herindeling van 2019 is de gemeente Groningen de enige gemeente waarvoor dit niet geldt.

- **Grotere vraag naar zorg en hogere zorgkosten in de regio**
Cijfers over het huidige zorggebruik laten zien dat 85-plussers meer beroep doen op de langdurige zorg, wijkverpleging, huisarts, medicijnen en hulpmiddelen ([Vektis, 2018](#)). De verwachting is dat de collectieve uitgaven aan curatieve en langdurige zorg in Nederland van 2016 tot 2040 stijgen van 9% naar 15% (van het bbp). In Groningen stijgt de zorgvraag vanuit de Wlz door de vergrijzing de komende 20 jaar met 80% ([ZN, regioplan 2020 verpleeghuiszorg](#)). In 2040 is naar verwachting een toename van 3.649 klanten die complexe zorg nodig hebben in de provincie Groningen. Deze toenemende zorgvraag gaat gepaard met hogere zorg- en investeringskosten in de regio.
- **Druk op de leefbaarheid voor ouderen en kwetsbaren in Groningse dorpen**
Groningse dorpen vergrijzen in hogere mate dan stedelijke gebieden, waar ook bij komt dat voorzieningen die voor ouderen belangrijk zijn steeds meer uit het dorpsleven verdwijnen. Voor het Groninger platteland zou de vergrijzing daarom een belangrijke, negatieve impact kunnen hebben op de leefbaarheid.
- **Minder informele zorgverleners (mantelzorgers) beschikbaar**
Informele zorg voor 80-plussers wordt nu vooral geleverd door mensen in de leeftijdsgroep 45 tot 65 jaar, veelal (schoon)kinderen. Dit dreigt spaak te gaan lopen: terwijl het aantal 80-plussers de komende decennia verdubbelt, neemt de leeftijdsgroep 45 tot 65 jaar met een kwart af, waardoor het potentieel aan mantelzorgers behoorlijk zal inslinken.
- **Minder aanbod van zorgprofessionals (minder arbeidskrachten)**
De vergrijzing heeft ook gevolgen voor de arbeidsmarkt. Er gaan de komende jaren relatief gezien meer zorgprofessionals met pensioen. Dat maakt het voor zorg en welzijn aanzienlijk lastiger om de al bestaande krapte op de arbeidsmarkt om te buigen.

2. Analyse van de arbeidsmarkt gerelateerd aan de toekomstige opgaven in de ouderenzorg

Het is duidelijk dat de samenleving voor de opgave staat om de toenemende vraag naar ouderenzorg op te vangen. De vergrijzing raakt daarnaast ook het medewerkersbestand in de VVT-sector; de komende jaren gaan steeds meer verzorgenden, verpleegkundigen en andere zorgprofessionals met pensioen – 30% van de huidige medewerkers is ouder dan 55 jaar ([Actiz, 2020](#)).

De arbeidsmarkt in zorg en welzijn staat ook zeker onder druk in de provincie Groningen. Vooral in de Ommelanden gaan de arbeidstekorten zich de komende jaren (nog meer) doen gelden als er niets verandert. Het aantal zorgverleners neemt de komende jaren met ruim 10% af ([Regiobeeld Noord, 2020](#)). In de provincie Groningen zien we ook dat de krapte op de arbeidsmarkt sinds 2016 een grillig beeld laat zien in de zorg- en welzijnssector. Vooral sinds 2020 is de krapte aan het stijgen. De hoogste krapte op de arbeidsmarkt geldt op dit moment voor gespecialiseerde verpleegkundigen en verpleegkundigen op mbo-niveau (Zorgkaart Groningen).

Gericht beleid is nodig om zorgprofessionals te binden aan de regio, om zo aan de toekomstige benodigde capaciteit te kunnen blijven voldoen. De nadruk moet daarbij liggen op het vergroten van de instroom en het verminderen van de uitstroom van verpleegkundigen en verzorgenden uit het beroep (o.a. [ZorgpleinNoord, 2020](#); [Regiobeeld Noord, 2020](#)). De grote uitdagingen daarbij zijn:

- Het stimuleren van technologie in de zorg en het kunnen omgaan met technologische ontwikkelingen.
- Het opleidingsstelsel en de arbeidsmarkt meer wendbaar maken. Om ervoor te zorgen dat er bij een snelle technologische ontwikkeling voldoende personeel is dat met deze nieuwe technologieën kan omgaan is ook een aanpassing van de opleiding nodig.
- Het optimaliseren van de uitwisseling tussen het beroepsonderwijs en de arbeidsmarkt. We zien nu echter al dat op dit moment een groot tekort aan stageplaatsen en met name aan leer- en werkplekken is in de provincie Groningen. De randvoorwaarden om mensen te kunnen opleiden, vragen aandacht.

Een oplossing voor deze krapte op de arbeidsmarkt kan gezocht worden in het stimuleren van het aanbod (meer zorgprofessionals opleiden). De stijging in de vraag naar personeel kan echter niet volledig gecompenseerd worden door een stijging in het aanbod, omdat het potentieel aan menskracht de komende jaren niet genoeg is ([SEO, 2019](#)). Dat heeft in de toekomst mogelijk negatieve gevolgen voor de werkdruk in de zorg en de kwaliteit van de zorg.

De uitdagingen op de arbeidsmarkt en de toenemende vraag naar complexe zorg in de provincie Groningen maakt het nodig dat de komende jaren vanuit meerdere perspectieven oplossingsrichtingen komen om het zorgstelsel toekomstbestendig te houden.

3. Oplossingsrichtingen voor de arbeidsmarktopgaven in Groningen

Sociaal Planbureau Groningen heeft de werkgeversorganisatie zorg en welzijn ZorgpleinNoord geconsulteerd voor oplossingsrichtingen rondom de arbeidsmarktopgaven in zorg en welzijn. ZorgpleinNoord heeft daarbij een aantal oplossingsrichtingen aangedragen die de komende jaren kunnen worden ingezet. Deze oplossingsrichtingen worden in willekeurige volgorde benoemd, omdat vaak tegelijkertijd aan deze ontwikkelingen gewerkt moet worden. Het zijn oplossingen die vragen om betrokkenheid vanuit landelijk, provinciaal en lokaal beleid, maar ook van de aanbieders zorg en welzijn zelf.

Aandacht voor medewerkers: behouden en aantrekken van zorg- en welzijnsmedewerkers om voldoende en kwalitatief goede zorg te kunnen blijven bieden.

Bijzondere aandachtspunten hierbij zijn:

- Het realiseren van meer professionele ruimte voor medewerkers door in te zetten op dialoog. Met aandacht voor talent, persoonlijk leiderschap, werk-privébalans en het stimuleren van een leven lang ontwikkelen.
- Met de inzet van slimme technologische oplossingen kunnen zorgprocessen anders en slimmer ingericht worden en meerwaarde creëren voor de cliënt en de medewerker.
- Beschikbare potentieel inzetten door het aanbieden van meer werkuren of grotere contracten. De vanzelfsprekendheid van (kleine) deeltijdbanen wordt minder. Echter, de gemiddelde deeltijdfactor van 0,58 fte binnen de VVT-sector ligt lager dan de gemiddelde deeltijdfactor in de totale Groningse zorg- en welzijnssector (0,68 fte). Indien iedere medewerker gemiddeld 10 minuten per jaar meer gaat werken vanaf 2022 (in 2030 werkt iedereen dan gemiddeld 90 minuten meer), loopt het verwachte personeelstekort van 4.300 medewerkers in 2030 met bijna de helft terug naar 2.300 in 2030.

Samenwerken met de cliënt aan het roer: ondersteuning en zorg wordt ‘dichtbij gebracht’, en toegankelijker bij de mensen thuis.

Bijzondere aandachtspunten hierbij zijn:

- Zorg op afstand inzetten. Hierbij wordt de zorg verleend door gebruik te maken van technologische oplossingen. De cliënt en de zorgverleners bevinden zich dan niet in dezelfde ruimte. Te denken valt aan hulpmiddelen zoals videocommunicatie (beeldschermzorg), leefstijlmonitoring met slimme sensortechnologie of een slimme medicijn dispenser.
- Vergroten van expertise op het gebied van het dichtbij brengen van ouderenzorg. De zorgvraag wordt zoveel mogelijk rondom en vanuit het eigen netwerk en/of de woon(zorg)gemeenschap van de cliënt georganiseerd. Wanneer dit niet lukt of aanvullende professionele zorg nodig is, wordt deze geleverd.

Regionale samenwerking versterken

Betere regionale samenwerking maakt het mogelijk om:

- Oudere inwoners meer probleemloos door het zorg- en welzijnslandschap te laten bewegen. Netwerkzorginitiatieven springen hierbij in het oog, die vooral sterk zijn in het bestrijden van de hinderlijke grenzen tussen organisaties die cliënten ervaren.
- Aantrekkelijker werk te kunnen bieden door gezamenlijk – binnen de branche, sector en regio – te werven, op te leiden en loopbaanmogelijkheden te bieden en hierover kennis uit te wisselen.

4. Vervolgstappen

De ontwikkelingen in de arbeidsmarkt zorg en welzijn zijn een belangrijke graadmeter voor de toegankelijkheid van de zorg en ondersteuning voor inwoners in de provincie Groningen. In 2022 gaat Sociaal Planbureau Groningen de opgaven op het gebied van de VVT-sector verder inzichtelijk maken en optimale beleidsinformatie beschikbaar stellen aan netwerkpartners. Deze beleidsinformatie wordt gezamenlijk met netwerkpartners verder geduid en voor alle geïnteresseerden op de website van Zorgkaart Groningen gedeeld.

Meer informatie over de arbeidsmarkt Zorg en welzijn:

<https://werkgevers.zorgpleinnoord.nl/kennisbank>

[pdf: Arbeidsmarkt zorg en welzijn Provincie Groningen, ZorgpleinNoord](#)

[pdf: Arbeidsmarktprognose zorg en welzijn ZorgpleinNoord](#)

[pdf: Substitutie van zorg, ZorgpleinNoord](#)

[pdf: Doorrekenen van arbeidsmarktinterventies, ZorgpleinNoord](#)