

# De zorgsector heeft een aanzienlijke stille reserve

De zorg kent aanzienlijke personeelstekorten. Tegelijkertijd werken veel mensen die als verpleegkundige of verzorgende mogen werken niet of maar weinig uren. Door hen in te zetten zouden de personeelstekorten in de zorg opgelost kunnen worden.

## IN HET KORT

- Er zijn nu 14.400 vacatures voor verpleegkundigen tegenover meer dan 24.000 afgestudeerden die niet in de sector werkzaam zijn.
- Als alle in deeltijd werkende verpleegkundigen een dag meer zouden werken, dan zou dit 11.000 voltijdsbanen opleveren.

## MELLINE SOMERS

Onderzoeker aan de Universiteit Maastricht (UM)

## WIM GROOT

Hoogleraar aan de UM

## FRITS VAN MERODE

Hoogleraar aan de UM en het Maastricht Universitair Medisch Centrum

De zorgsector kent aanzienlijke personeelstekorten. Eind 2022 stonden er 56.000 vacatures open in de sector zorg en welzijn (data: CBS). Naar verwachting zal de vraag naar zorg en zorgpersoneel in de komende jaren verder toenemen. Volgens de meest recente arbeidsmarktprognoses van ABF Research zal dit tekort in 2032 oplopen tot ten minste 137.000 personen (Tweede Kamer, 2023). Deze tekorten zijn het meest nijpend in de verpleging, verzorging en de thuiszorg. De grootste tekorten worden met name verwacht bij de beroepsgroepen verzorgenden mbo 3 en verpleegkundigen mbo 4 en hbo.

Ondanks de grote vraag naar verzorgenden en verpleegkundigen bestaat er een aanzienlijke stille reserve van potentiële arbeidskrachten: namelijk mensen met een diploma voor de zorgsector, maar die niet in deze sector werkzaam zijn. Daarnaast bestaat de stille reserve ook uit mensen met een diploma voor de zorgsector die in deeltijd werkzaam zijn. In dit artikel verkennen we hoe groot dit onbenut potentieel is, en hoe het aangeboord zou kunnen worden.

## Data

Uit registerdata van het CBS blijkt dat er 76.027 personen over een hbo-diploma verpleegkundige beschikken, dat behaald is in de periode 2000–2021 (figuur 1). Daarnaast zijn er 64.239 en 93.230 personen die respectievelijk over een diploma verpleegkundige of verzorgende op mbo-niveau beschikken dat tussen 2004 en 2021 behaald is. Voor eerdere jaren beschikt het CBS niet over registratiecijfers voor onderwijsdiploma's.

Figuur 1 laat de arbeidsmarktsituatie zien van afgestudeerde verpleegkundigen en verzorgenden. Elk individu komt hierin slechts één keer voor. Indien iemand

over meerdere diploma's beschikt, zijn we van het hoogst behaalde diploma uitgegaan. Personen vallen in de categorie 'loondienst in zorg' indien zij op 31 december 2021 ten minste één baan hadden bij een werkgever in de sector Gezondheids- en welzijnzorg, en daarbij niet werkzaam waren als zelfstandige in de zorg. De sector is bepaald aan de hand van de Standaard Bedrijfsindeling (SBI). In de categorie 'werkzaam in andere sector' vallen de personen die hun voornaamste inkomen uit werk in een andere sector hebben gehaald. Personen in de categorie 'niet werkzaam' ontvingen hun voornaamste inkomen uit een werkloosheidsuitkering, bijstandsuitkering, ziekte-uitkering, een andere sociale uitkering, een pensioenuitkering, of ze hadden geen inkomen. Ten slotte vallen personen onder de categorie 'onderwijs' indien zij als scholier of student geregistreerd stonden.

Een kanttekening bij deze registratie is dat alleen de sector en niet het beroep van de personen bekend is. Personen die werkzaam zijn in de sector Gezondheids- en welzijnzorg zouden daarom ook tot de stille reserve kunnen behoren indien zij geen verpleeg- of verzorgende taken uitvoeren. Daarmee onderschatten we de omvang van de stille reserve.

## Met diploma elders aan het werk

Op 31 december 2021 is een aanzienlijk deel van de mensen met een zorgdiploma werkzaam buiten de zorgsector, namelijk 11,9 procent van de mensen met een opleiding hbo-verpleegkundige, 7,9 procent van de mensen met een opleiding mbo-verpleegkundige, en 7,0 procent van degenen met een opleiding tot verzorgende. Onder deze groep vallen individuen die in loondienst zijn, maar bijvoorbeeld ook zelfstandige ondernemers die in andere sectoren werkzaam zijn.

Daarnaast is een deel van de afgestudeerde hbo- en mbo-verpleegkundigen niet werkzaam – respectievelijk 6,2 en 5,4 procent. Dit geldt voor 9,9 procent van de verzorgenden. Deze groep ontvangt een werkloosheidsuitkering, bijstandsuitkering, ziekte-uitkering, een andere sociale uitkering, of heeft geen eigen inkomen uit werk. Onder deze groep vallen ook de mensen voor wie de voornaamste inkomsten een pensioenuitkering is.

Een klein gedeelte van de personen met een diploma verpleegkundige of verzorgende die niet werkzaam zijn in de zorgsector, volgt onderwijs.

## Deeltijders in de zorg

Deeltijders die onder bepaalde omstandigheden meer zouden willen werken, zijn eveneens onderdeel van het

onderbenut arbeidspotentieel. Enquêteonderzoek van de stichting Het Potentieel Pakken (2020) laat zien dat een aanzienlijk deel van de huidige werknemers in de zorg bereid is om meer uren te werken. Ongeveer een kwart van de werkenden in de zorg geeft aan de arbeidsduur met gemiddeld zes uur te willen verhogen.

Het aantal deeltijders is groot. Van de hbo-geschoolde verpleegkundigen werkte er 78,3 procent eind 2021 in deeltijd. Dit geldt voor 84,2 procent van de mbo-verpleegkundigen en voor 91,5 procent van de mbo-verzorgenden. Hbo- en mbo-verpleegkundigen werken respectievelijk gemiddeld 29 uren en 28 uren per week in de zorgsector, en verzorgenden werken gemiddeld 25 uur per week.

### Omvang stille reserve

Volgens de meest recente arbeidsmarktprognoses van ABF Research ligt het verwachte arbeidsmarkttekort in 2023 voor de verlos- en verpleegkundigen hbo tussen de 5.800 en 6.000 (Tweede Kamer, 2023). Voor mbo-verpleegkundigen gaat het om een tekort tussen de 8.300 en 8.700 fte en voor verzorgenden tussen de 9.700 en de 10.100 fte.

De stille reserve onder hen die elders aan de slag zijn is groter dan dit tekort. De stille reserve onder de afgestudeerde hbo-verpleegkundigen die nu elders werken gaat om meer dan 15.000 personen (20,3 procent), de stille reserve onder mbo-verpleegkundigen bedraagt bijna 9.000 personen (14 procent) en de omvang van de stille reserve onder verzorgenden is groter dan 16.000 (17,4 procent).

De stille reserve onder deeltijders is ook hoger dan dit tekort. De arbeidsduur van hbo- en mbo-verpleegkundigen en verzorgenden zou respectievelijk met gemiddeld 7, 8 en 11 uur verhoogd kunnen worden, als we uitgaan van een 36-urige werkweek bij een voltijds dienstverband. Als dit gebeurt, dan zou dit meer dan 11.000 fte opleveren onder zowel de hbo- als de mbo-verpleegkundigen. Onder verzorgenden zou dit meer dan 22.000 fte opleveren.

Omdat wij ons in dit artikel hebben beperkt tot verpleegkundigen en verzorgenden die tussen 2000 en 2021 hun diploma hebben behaald, zal de omvang van de stille reserve in werkelijkheid groter zijn.

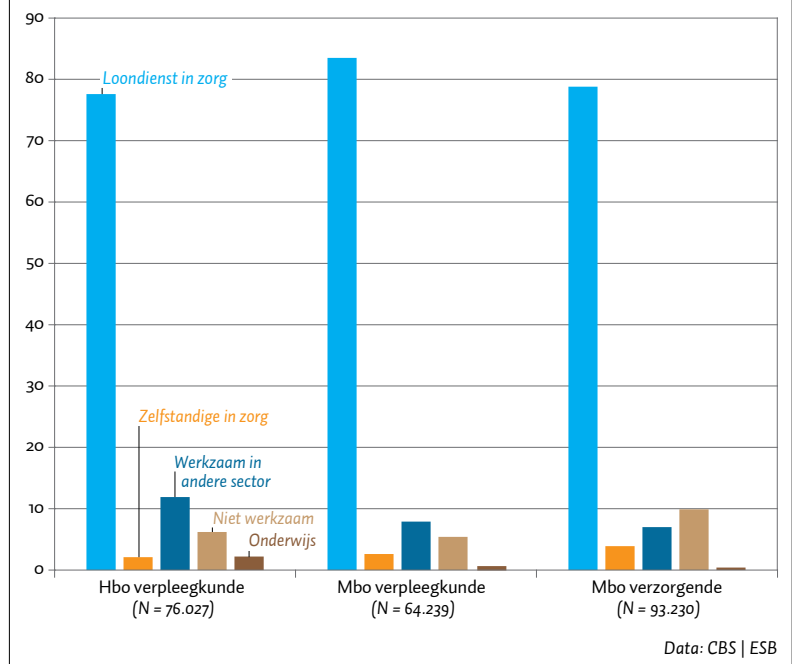
### Aanspreken stille reserve

De personeelskrapte in de zorg kan worden teruggedrongen door het onderbenut arbeidspotentieel aan te spreken. Dit kan onder meer door personen die niet werkzaam zijn in de zorgsector te stimuleren om (weer) aan de slag te gaan als verpleegkundige of verzorgende. Tevens is het mogelijk om personen die in deeltijd werken te motiveren om de arbeidsduur te verhogen.

Om het arbeidsaanbod vanuit de stille reserve te verhogen, kunnen er diverse maatregelen worden ingezet. Askildsen et al. (2003) laten bijvoorbeeld zien dat een loonsverhoging kan resulteren in een toename van het aantal gewerkte uren onder verpleegkundigen. Om de effectiviteit van een dergelijke maatregel te vergroten, zouden loonprikkels gepaard moeten gaan met een herziening van het belastingstelsel. De inkomensvoelers en het progressieve belastingstelsel in Nederland zorgen er namelijk voor dat in sommige gevallen meer werken maar weinig loont. Een recent verschenen literatuuronderzoek van Fleck et al.

**Arbeidsmarktsituatie van afgestudeerden met een zorgdiploma op 31 december 2021**

FIGUUR 1



(2023) laat zien dat financiële prikkels zoals loonsverhogingen of kortstondige voorwaardelijke bonussen de instroom van personeel in het onderwijs kunnen vergroten. Mogelijk kan ook dergelijke financiële maatregelen effectief zijn om de stille reserve in de zorgsector aan te spreken.

Stichting Het Potentieel Pakken (2020) onderstreept dat werknemers ook bereid zijn om meer uren te werken indien ze worden beloond met trainingen of ontwikkelmogelijkheden. Ook Fleck et al. (2023) laten zien dat investeringen in het menselijk kapitaal kunnen bijdragen aan het reduceren van de personeelskrapte onder verpleegkundigen.

Tot slot toont het onderzoek van de stichting Het Potentieel Pakken aan dat werknemers bereid zijn om meer uren te werken indien zij meer zeggenschap zouden hebben over hun werktijden en de inhoud van hun werk (bijvoorbeeld minder administratieve taken). Dit kan met name van belang zijn voor werknemers die zorgtaken combineren met werk. Meer zeggenschap over het werk en de werktijden kan het beroep tevens aantrekkelijker maken voor mensen die niet (langer) in de zorgsector werkzaam zijn.

### Literatuur

Askildsen, J.E., B.H. Baltagi en T.H. Holmås (2023) Wage policy in the health-care sector: A panel data analysis of nurses' labour supply. *Health Economics*, 12(9), 705–719.

Fleck, L., M. Somers, T. Stolp et al. (2023) *The effectiveness of interventions to increase employment in education and healthcare: A systematic literature review*. ROA Research Memorandum, 2023/3.

Het Potentieel Pakken (2020) *Het potentieel pakken in de zorg: De kansen rondom grotere deeltijdbanen*. Publicatie Stichting Het Potentieel Pakken, februari.

Tweede Kamer (2023) *Nieuw arbeidsmarktprognose zorg en welzijn*. Kamerbrief 3551037-1045077-MEVA. Te vinden op [open.overheid.nl](https://open.overheid.nl).