



Arbeidsmarkt in beeld

Zorg en welzijn | Zeeland

viazorg

voor welzijn & zorg in Zeeland

Oktober 2026

Er werken meer mensen dan ooit in zorg en welzijn. Maar de vraag naar zorg groeit harder dan het aantal zorg- en welzijnsprofessionals. Met deze publicatie geeft Viazorg inzicht in de arbeidsmarkt gerelateerde thema's demografische ontwikkeling, werkgelegenheid in de sector, in- en uitstroom, prognoses, verzuim en onderwijs.

We hebben daarvoor gebruik gemaakt van cijfers van het CBS, onderzoeksprogramma AZW, uitstroomonderzoek zorg en welzijn, prognosemodel zorg en welzijn, grotendeels afkomstig van **viazorg.arbeidsmarktinbeeld.nl** en **prognosemodelzw.nl**.

De cijfers in deze publicatie gaan over de sector zorg en welzijn in Zeeland, tenzij anders vermeld. Wanneer we schrijven over professionals gaat het over alle professionals die werken in de sector, zowel in loondienst of als zelfstandige.



Vragen?

Neem contact op met Viazorg via **info@viazorg.nl**



Meer weten?

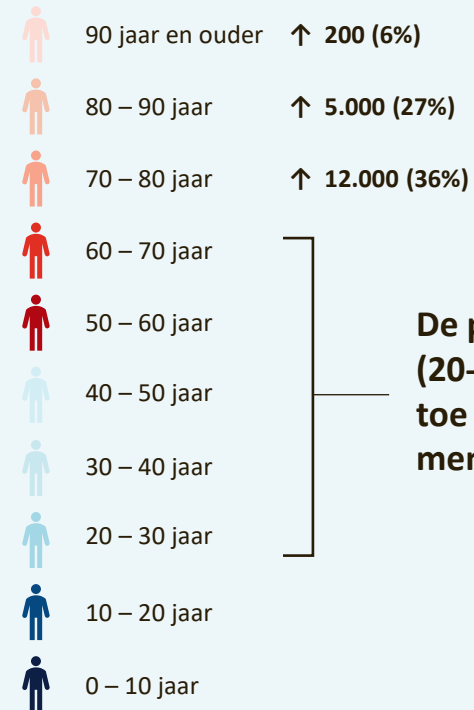
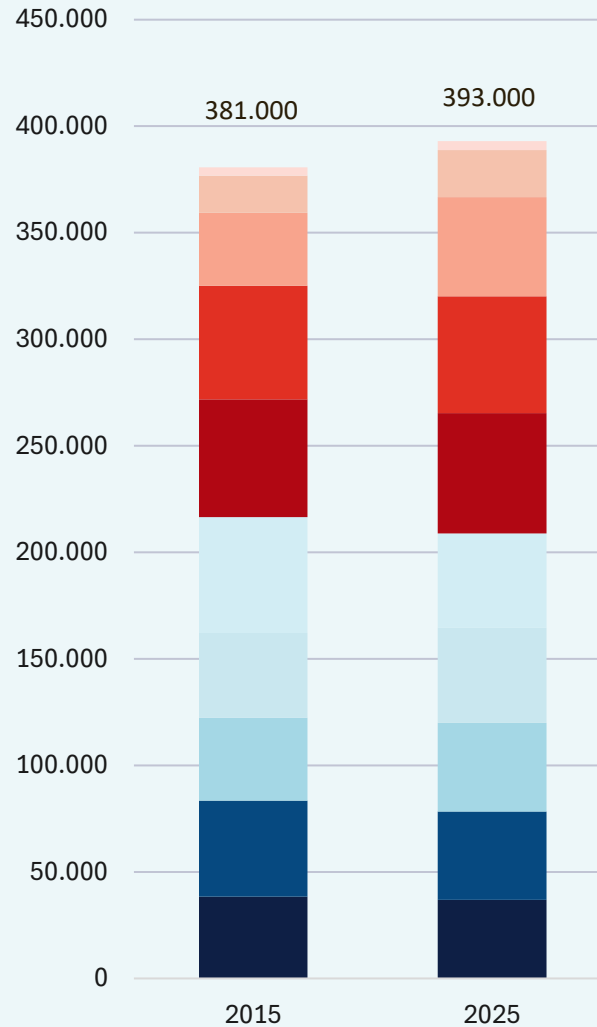
Kijk eens op **Arbeidsmarkt in beeld**



Demografische ontwikkeling

De Zeeuwse bevolking nam van 2015 tot 2025 toe met ruim 12.000 mensen.

+ 3%



+ 0%

Ontwikkeling zorgvraag

Hoe ontwikkelt de zorgvraag zich in de verschillende branches tussen 2024 en 2030?

Een selectie van de beschikbare prognoses:

- Het aantal cliënten thuiszorg Wlz-vpt (zorgprofiel VV) stijgt met 93,8% tot 310.
- Het aantal cliënten in de verpleging en verzorging met zorgzwaartepakket 4 daalt met 48,2% tot 140.
- Het totaal aantal cliënten in de verpleging en verzorging stijgt met 22,7% tot bijna 5.000.
- Het aantal uren kinderopvang stijgt met 15,1% tot ruim 11 miljoen uur.
- Het aantal consulten en visites bij huisartsen en gezondheidscentra stijgt met 12,7% tot ruim 1,8 miljoen per jaar.
- Het aantal cliënten met zorgprofiel GGZ Wonen stijgt met 9,6% tot 800.
- Het aantal polikliniek bezoeken in ziekenhuizen stijgt met 5,7% tot bijna 670.000.

In alle branches stijgt en verandert de zorgvraag. Met name in de branches waar veel zorg aan ouderen wordt geleverd neemt de zorgvraag toe. Ook verschuift de zorgvraag steeds meer van de lichtere, eenvoudigere zorgvraag typen naar de zwaardere, meer complexe zorgvraag typen.

Cliënten thuiszorg Wlz-vpt

2024



160

2030



310

+ 93,8%

Cliënten verpleging en verzorging

2024



3.960

2030



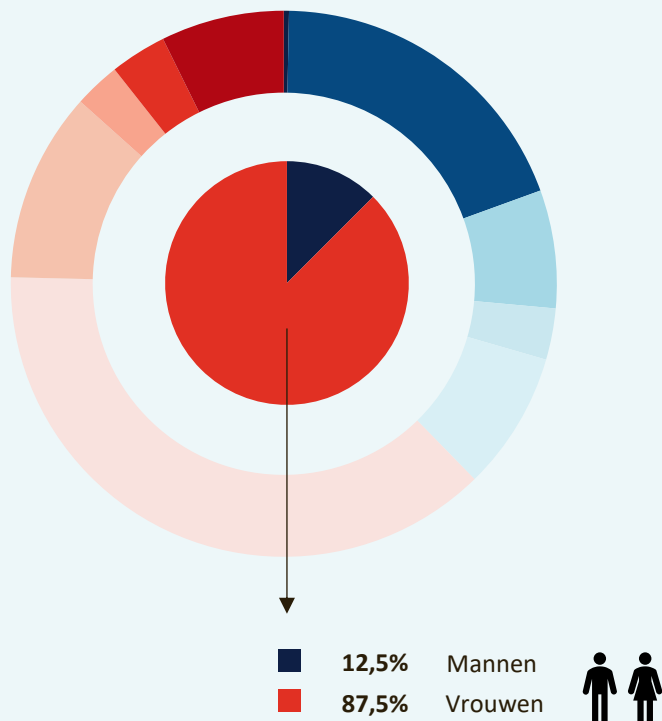
4.860

+ 22,7%

Werkgelegenheid 2025

171.000

Van alle medewerkers in loondienst op de arbeidsmarkt in Zeeland ...

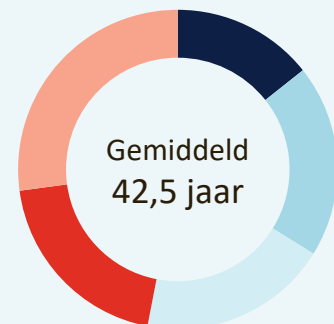


* Dit zijn mensen die in Zeeland wonen en bij een universitair medisch centrum buiten Zeeland werken.

> 33.000

werkt bijna 1 op de 5 in zorg en welzijn

100	Universitair Medische Centra *
6.300	Ziekenhuizen en overige med. spec. zorg
2.300	Geestelijke gezondheidszorg
1.000	Huisartsen en gezondheidscentra
2.700	Overige zorg en welzijn
12.400	Verpleging, verzorging en thuiszorg
3.700	Gehandicaptenzorg
900	Jeugdzorg
1.100	Sociaal werk
2.400	Kinderopvang



14,3%	Longer dan 25 jaar
19,5%	25 tot 35 jaar
19,2%	36 tot 45 jaar
19,8%	46 tot 54 jaar
27,1%	55 jaar en ouder

Vacatures op in 2025 **ZZ**.nl

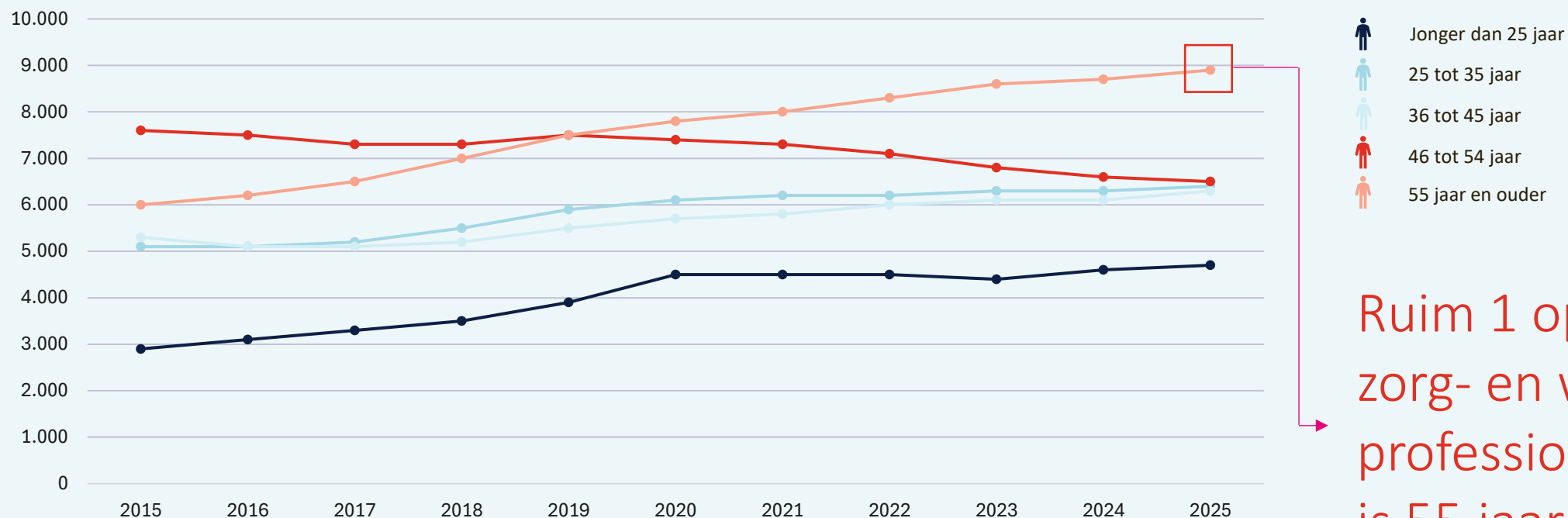


2.633

+ 3.000
Zelfstandigen

Werkgelegenheid

Leeftijdsontwikkeling medewerkers in loondienst

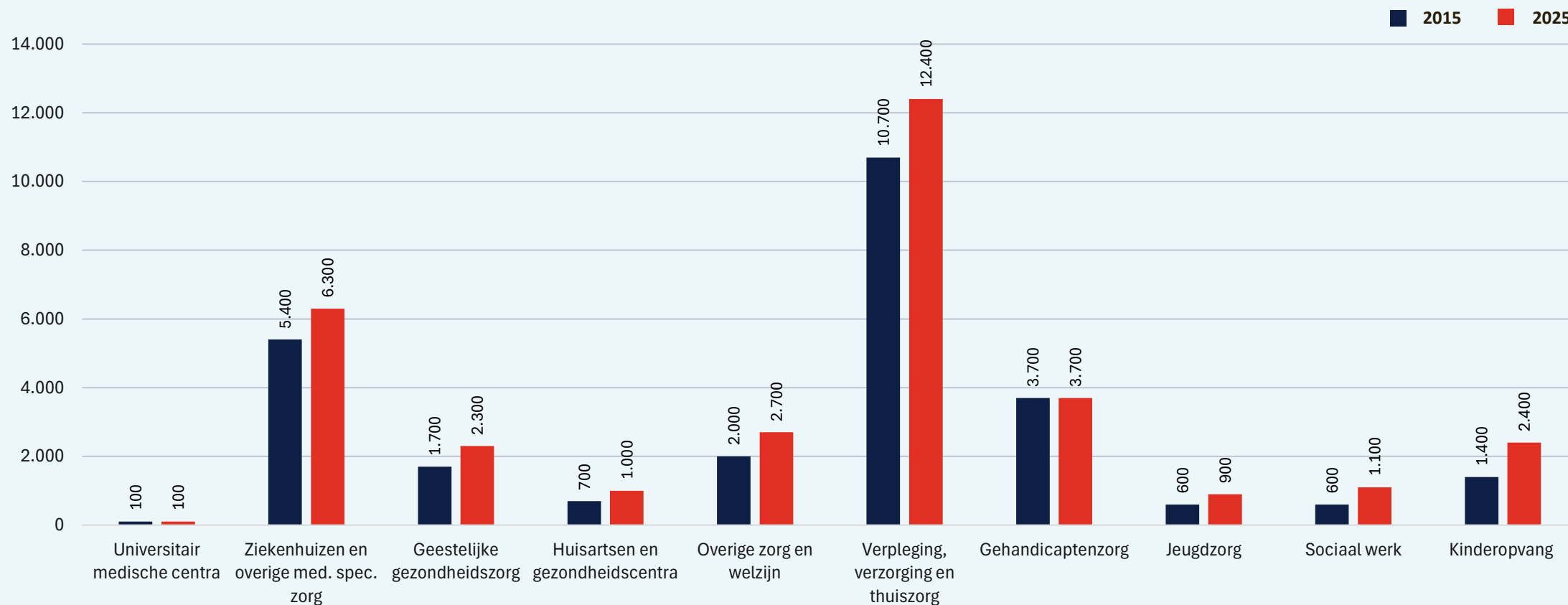


Ruim 1 op de 4
zorg- en welzijns-
professionals
is 55 jaar of
ouder

- In alle leeftijdscategorieën nam het aantal medewerkers tussen 2015 en 2025 toe, behalve in de leeftijdscategorie 46 tot 54 jaar.
- Sinds 2020 zijn de medewerkers van 55 jaar of ouder de grootste groep in de sector en dit aantal neemt elk jaar toe.
- De minste medewerkers zijn jonger dan 25 jaar. Het aantal medewerkers van jonger dan 25 jaar nam toe tot en met 2020 en bleef sindsdien stabiel.

Werkgelegenheid

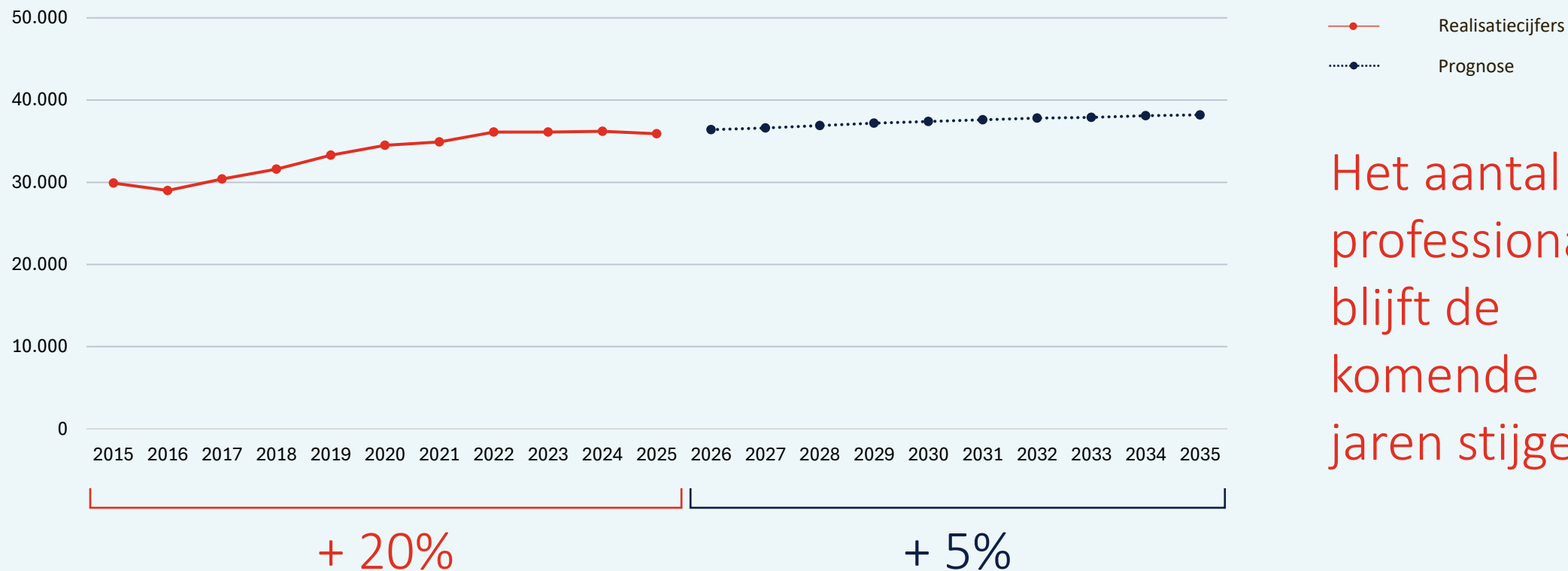
Ontwikkeling naar branche medewerkers in loondienst



In alle branches nam het aantal medewerkers toe of bleef het gelijk

Werkgelegenheid

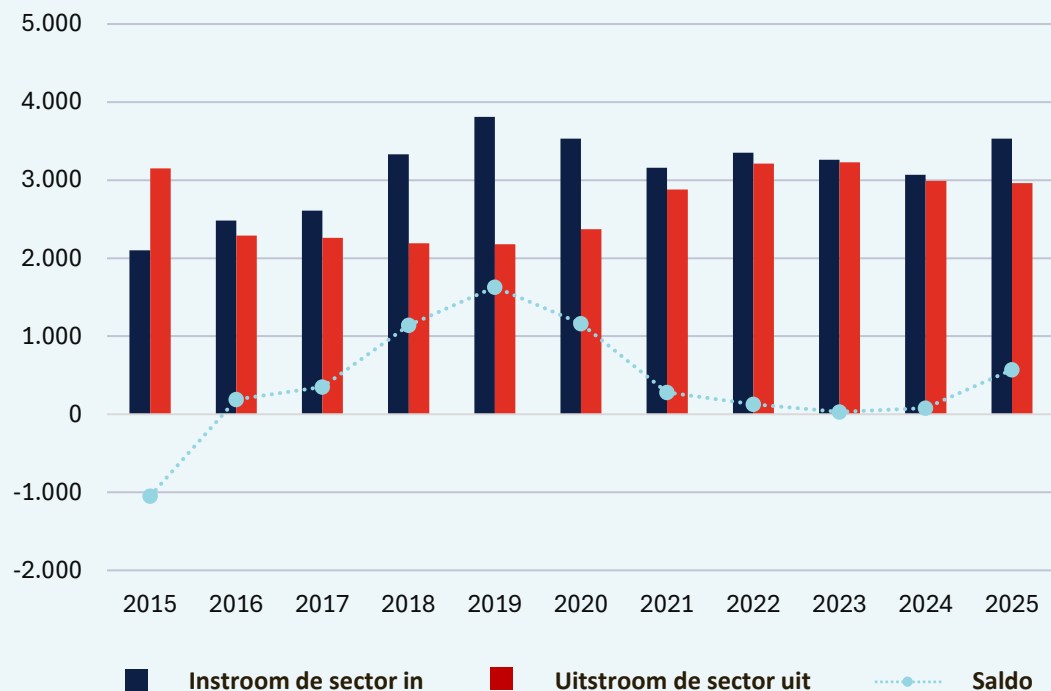
Groei aantal professionals



Tussen 2015 en 2025 is het aantal professionals in de sector zorg en welzijn in Zeeland toegenomen met 20%. De komende 10 jaar zal het aantal professionals in de sector naar verwachting blijven stijgen. In 2035 werken er naar verwachting circa 38.000 mensen in zorg en welzijn.

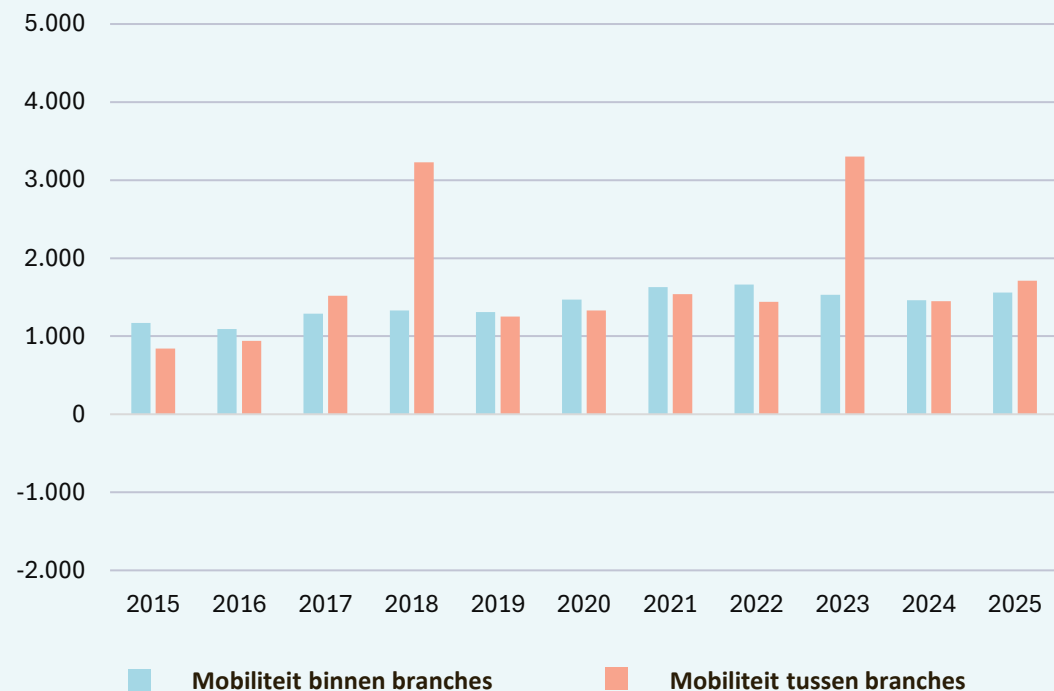
Mobiliteit

Externe mobiliteit medewerkers in loondienst



De instroom de sector in is sinds 2016 elk jaar hoger dan de uitstroom de sector uit. Dit betekent dat het aantal medewerkers in de sector elk jaar is toegenomen. Het verschil tussen de in- en uitstroom was de meeste jaren niet groot.

Interne mobiliteit medewerkers in loondienst



De interne mobiliteit is tussen 2015 en 2025 toegenomen. Gemiddeld wisselden rond de 1.400 medewerkers jaarlijks van baan binnen dezelfde branche en ongeveer 1.600 medewerkers gingen werken in een andere branche.

Externe mobiliteit

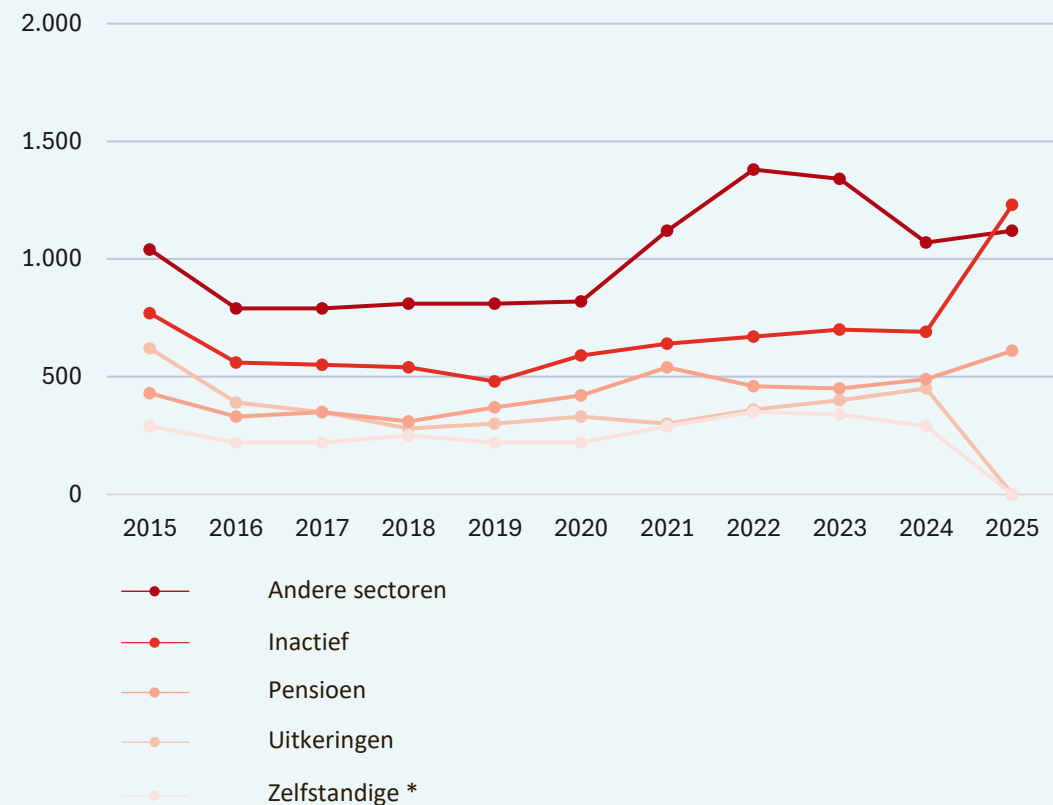
Externe instroom naar herkomst medewerkers in loondienst



Het grootste deel, ongeveer 50%, van de nieuwe medewerkers in de sector waren elk jaar gediplomeerden uit het onderwijs. De andere helft waren herintreders en zij-instromers.

Van de medewerkers die de sector verlieten, ging het grootste deel aan de slag in een andere sector. Vanaf 2021 nam dit aantal fors toe. De minste medewerkers gingen aan de slag als zelfstandige.

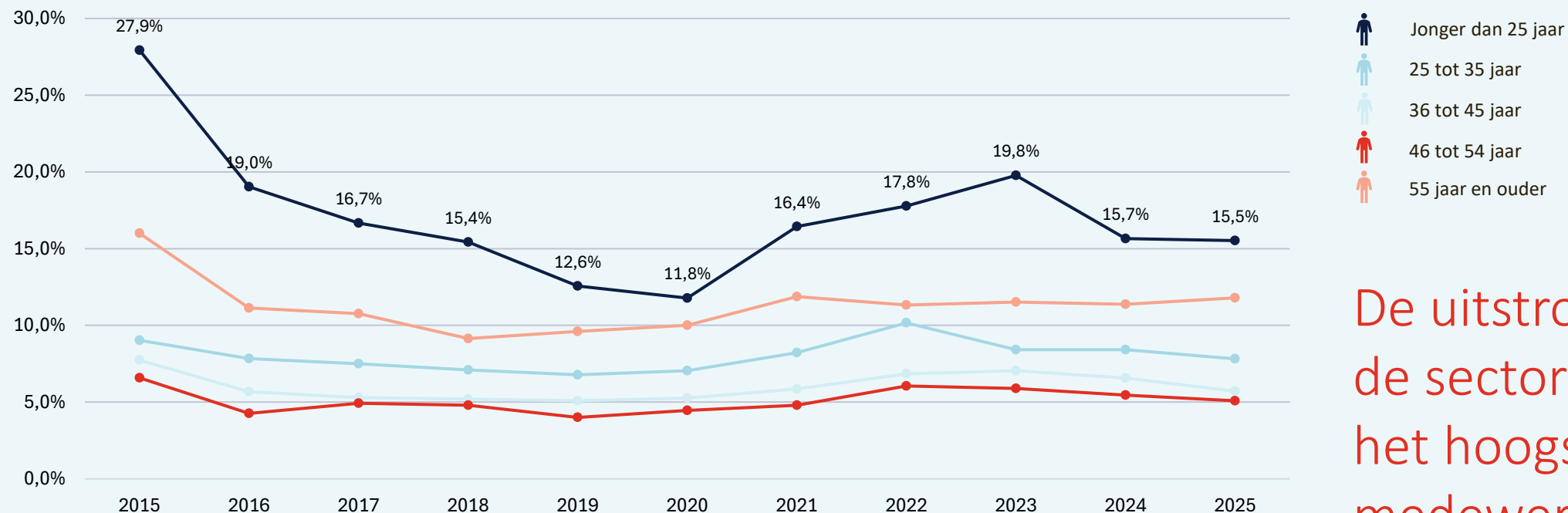
Externe uitstroom naar bestemming medewerkers in loondienst



* Het aantal medewerkers dat is gaan werken als zelfstandige is voor 2025 nog niet bekend. Deze medewerkers zijn opgenomen in de categorie inactief.

Externe mobiliteit

Externe uitstroom naar leeftijd medewerkers in loondienst

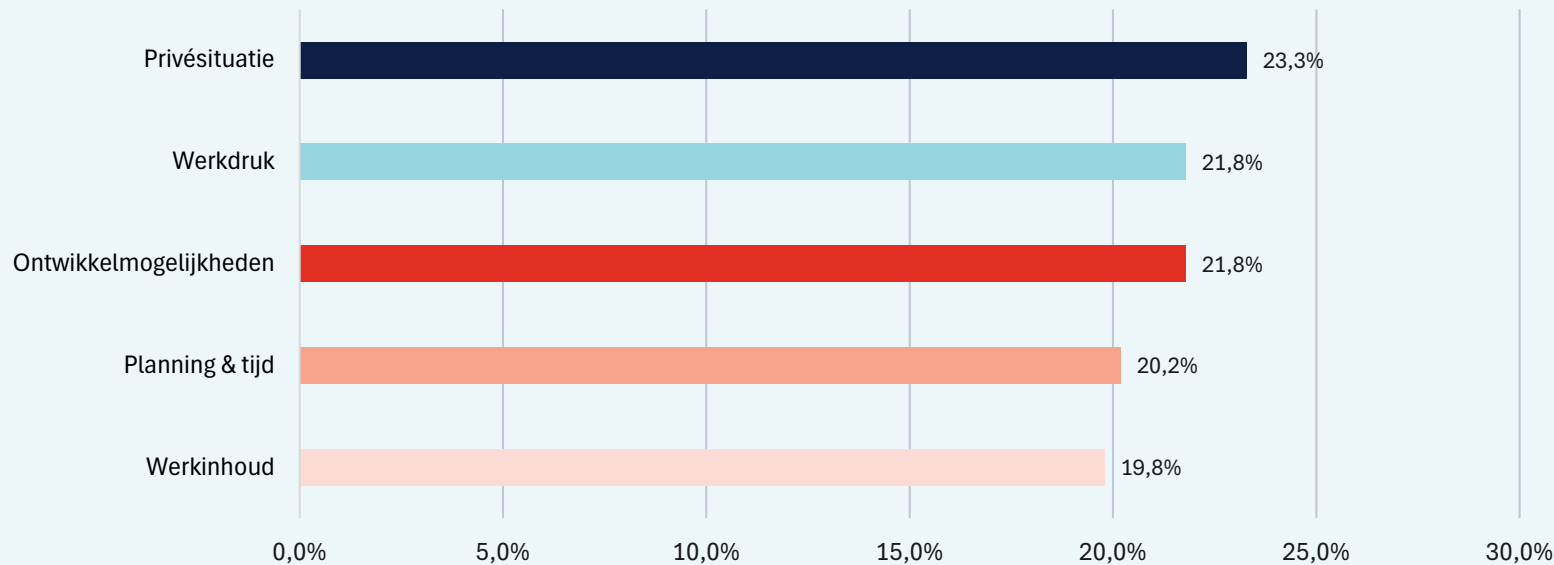


Deze grafiek toont het aantal medewerkers dat de sector verliet, ten opzichte van het aantal werkzame medewerkers in loondienst, per leeftijdscategorie. De uitstroom is al jaren het hoogst onder medewerkers jonger dan 25 jaar. Daarna volgen de medewerkers van 55 jaar en ouder.

De uitstroom
de sector uit is
het hoogst bij
medewerkers
jonger dan 25
jaar

Vertrekthema's

Top 5 meest genoemde vertrekthema's vrijwillig vertrokken zorg- en welzijnsprofessionals 2025



De meeste respondenten van het uitstroomonderzoek die hun werkgever op eigen initiatief verlieten in 2025, gaven aan dat de privésituatie een belangrijk thema was voor hun vertrek (23,3%)

Privésituatie: carrièreswitch, verhuizing, te lange reistijd, lichamelijk te zwaar werk, ziekte, mantelzorg verlenen.

Werkdruk: te veel werkstress, te weinig tijd voor cliënten, lichamelijk te zwaar werk, werk niet binnen de werktijden kunnen afronden.

Ontwikkelmogelijkheden: gebrek aan doorgroeimogelijkheden naar andere functies, gebrek aan ontwikkelmogelijkheden in de huidige functie, te weinig opleidingsmogelijkheden, de geboden opleidingsmogelijkheden waren niet naar wens.

Planning & tijd: niet meer onregelmatig willen werken, te weinig invloed op het rooster, het rooster wisselde te vaak, te weinig tijd voor cliënten.

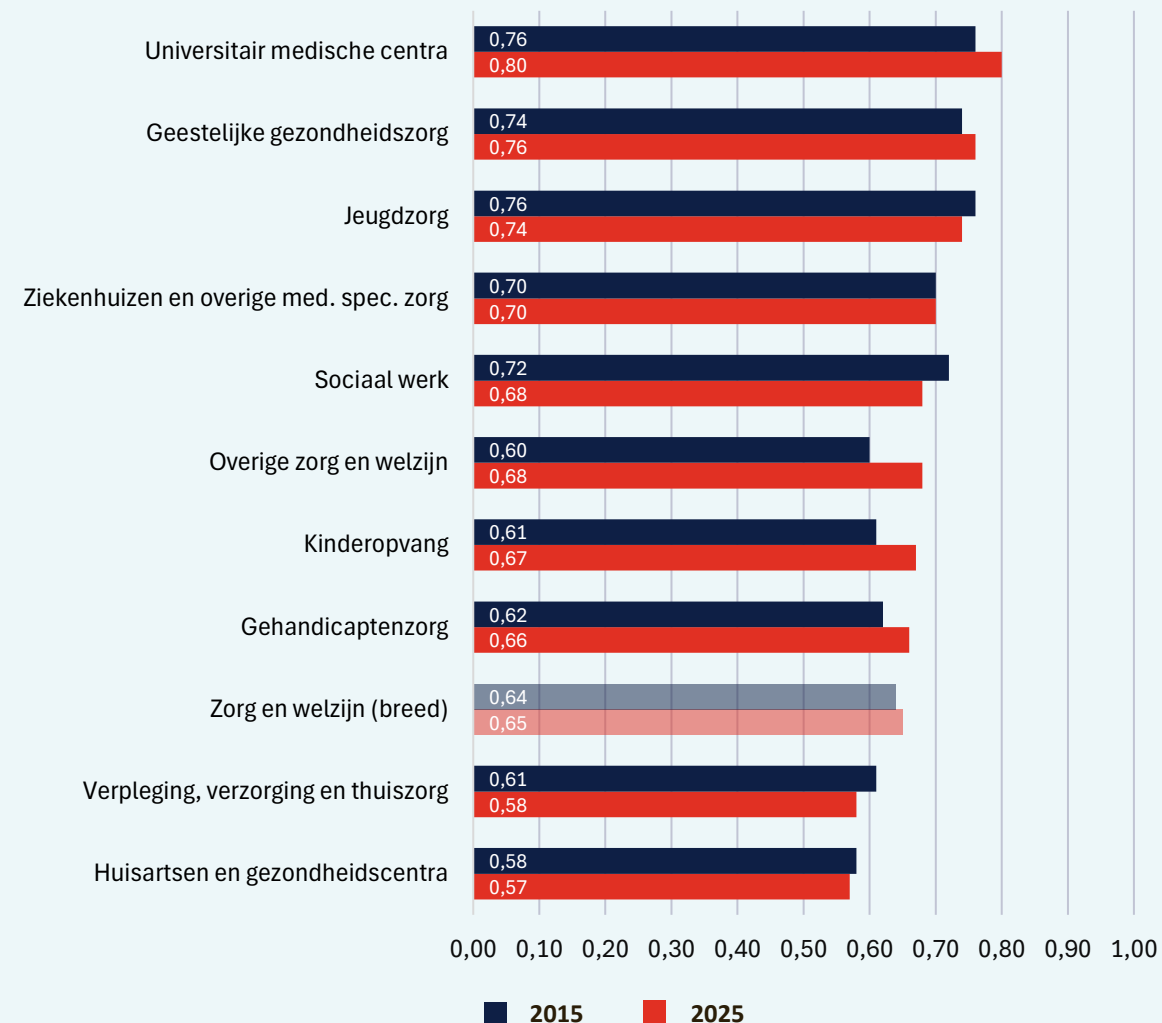
Werkinhoud: de werkzaamheden daagden niet meer genoeg uit, te weinig variatie in het werk, onvoldoende invloed op de kwaliteit van zorg, het werk had te weinig betekenis, te veel administratieve taken.

Externe mobiliteit

Deeltijdfactor 2025 medewerkers in loondienst



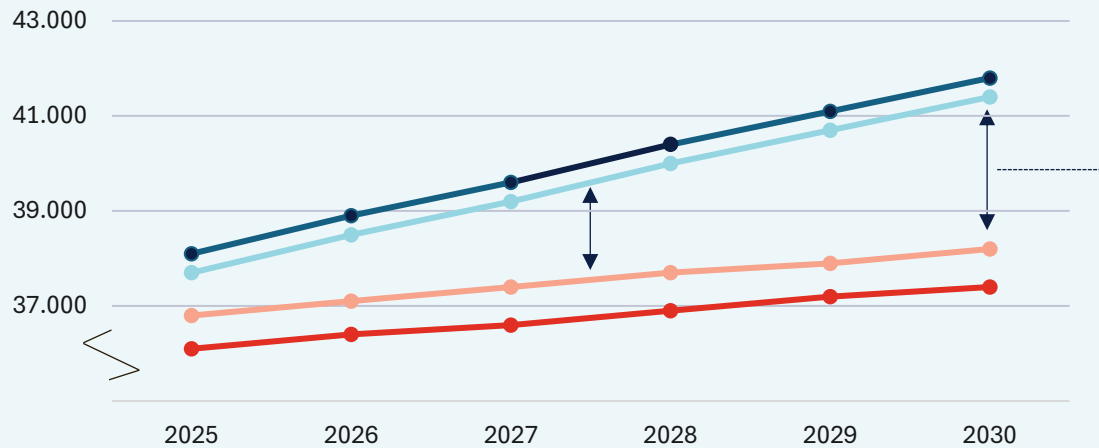
Deeltijdfactor naar branche medewerkers in loondienst



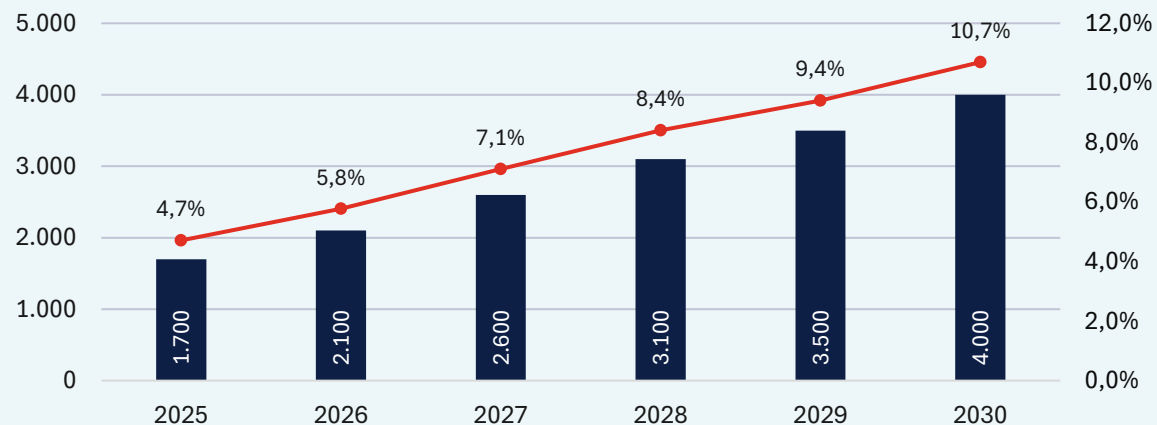
BRON: AZW/CBS

Prognoses

Arbeidsmarktontwikkeling



Arbeidsmarkttekort (absoluut en procentueel)



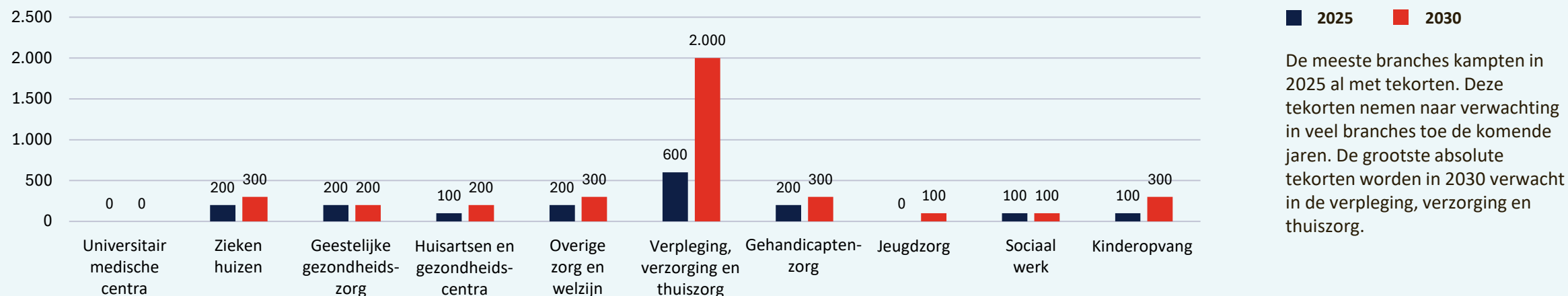
- Arbeitsvraag:**
het (verwachte) aantal benodigde professionals om aan de zorgvraag te kunnen voldoen.
- Arbeitsvraag - frictievacatures:**
het (verwachte) aantal benodigde professionals om aan de zorgvraag te kunnen voldoen – het (verwachte) aantal vacatures dat open staat i.v.m. tijd om in te vullen, mismatch etc.
- Personeelsaanbod:**
het (verwachte) aantal professionals dat daadwerkelijk in de sector werkt + het (verwachte) aantal werkzoekenden.
- Vervulde vraag:**
het (verwachte) aantal professionals dat daadwerkelijk in de sector werkt.
- Arbeidsmarkttekort:**
de arbeidsvraag – het aantal frictievacatures – de vervulde vraag
= het (verwachte) tekort aan professionals

- Absoluut tekort:**
aantal professionals tekort.
- Procentueel tekort:**
aantal professionals tekort / aantal werkzame professionals.

Alle cijfers over prognoses zijn afkomstig van het referentiescenario van het prognosemodel. In het referentiescenario wordt in de berekeningen van de arbeidsvraag en het personeelsaanbod rekening gehouden met veranderingen in de samenstelling en omvang van de bevolking, zoals bijvoorbeeld vergrijzing, trendmatige ontwikkelingen en uit onderzoek verkregen resultaten.

Prognoses

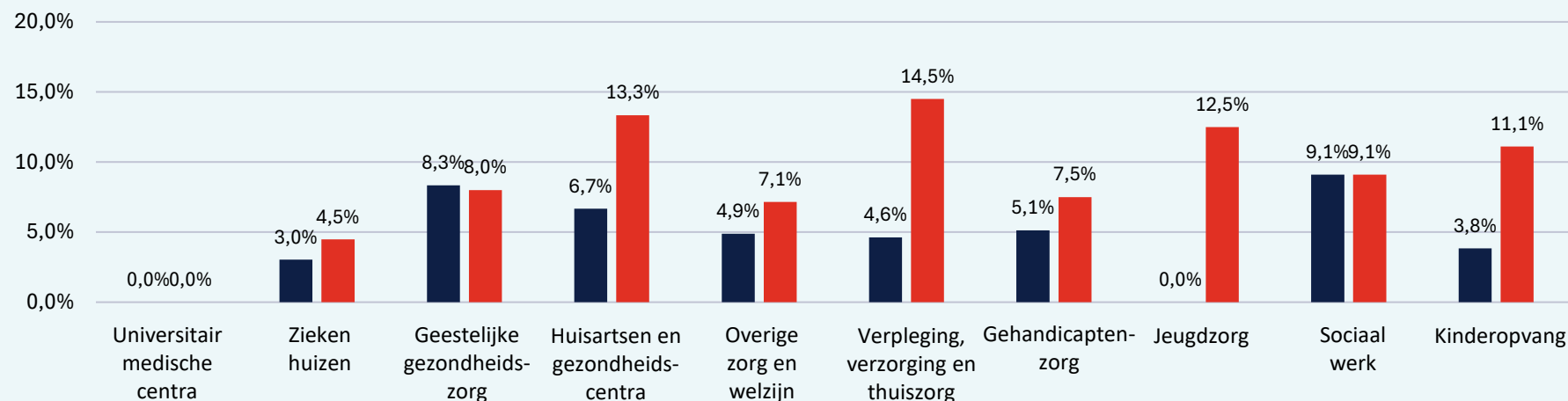
(Verwacht) absoluut arbeidsmarkttekort in 2025 en 2030 naar branche



■ 2025 ■ 2030

De meeste branches kampen in 2025 al met tekorten. Deze tekorten nemen naar verwachting in veel branches toe de komende jaren. De grootste absolute tekorten worden in 2030 verwacht in de verpleging, verzorging en thuiszorg.

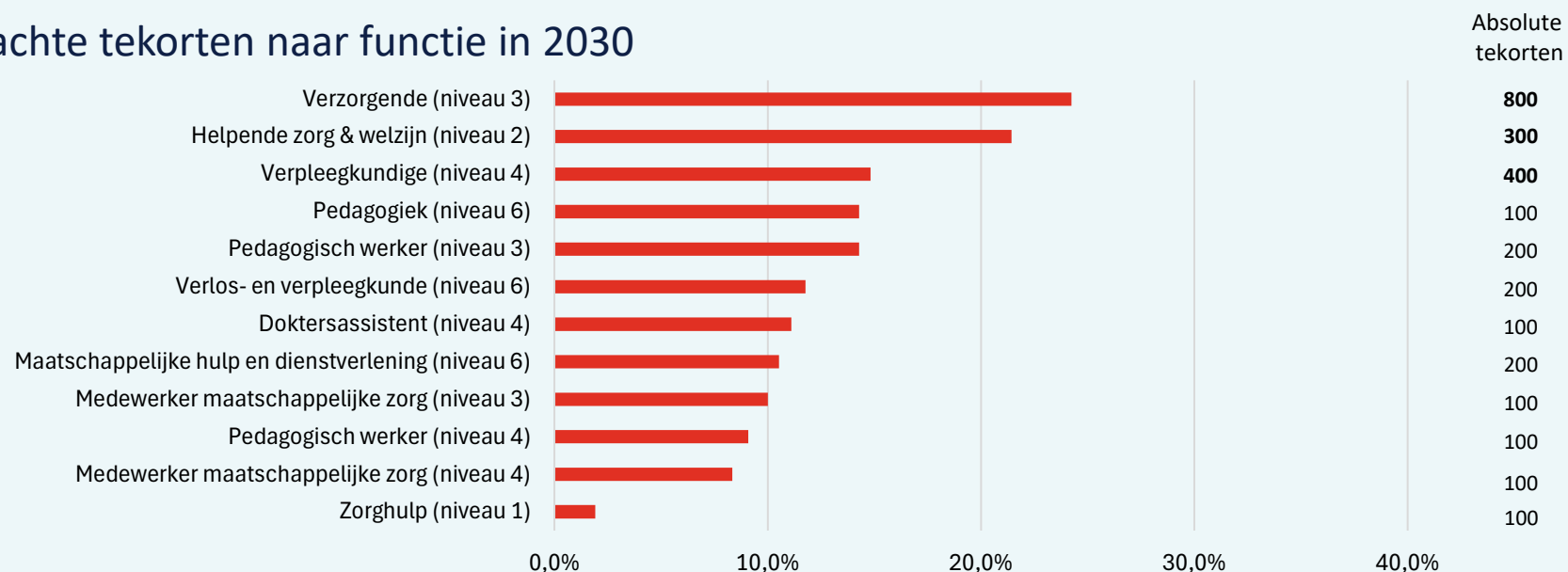
(Verwacht) procentueel arbeidsmarkttekort in 2025 en 2030 naar branche



De grootste procentuele tekorten worden in 2030 verwacht in de verpleging, verzorging en thuiszorg. Ook bij huisartsen en gezondheidscentra, in de jeugdzorg en kinderopvang wordt een tekort van > 10,0% verwacht in 2030.

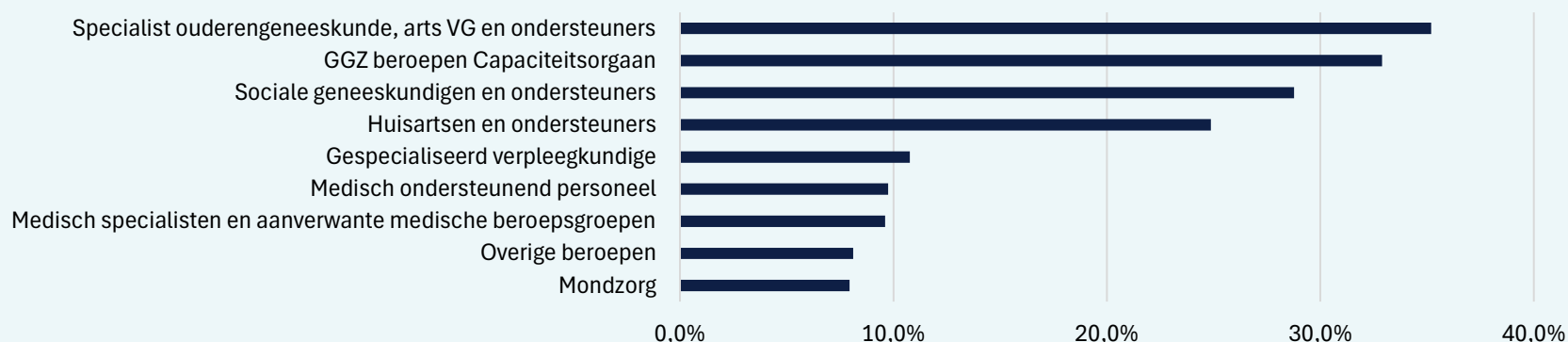
Prognoses

Verwachte tekorten naar functie in 2030



In de functies verzorgende (niv. 3) en helpende zorg & welzijn (niv. 2) worden procentueel, ten opzichte van het verwachte aantal werkenden de grootste tekorten verwacht in 2030. Voor deze functies worden in absolute aantallen ook hoge tekorten verwacht. Dit geldt ook voor de functie verpleegkundige (niv 4).

Verwachte tekorten specialistische functies in 2030 (landelijk)

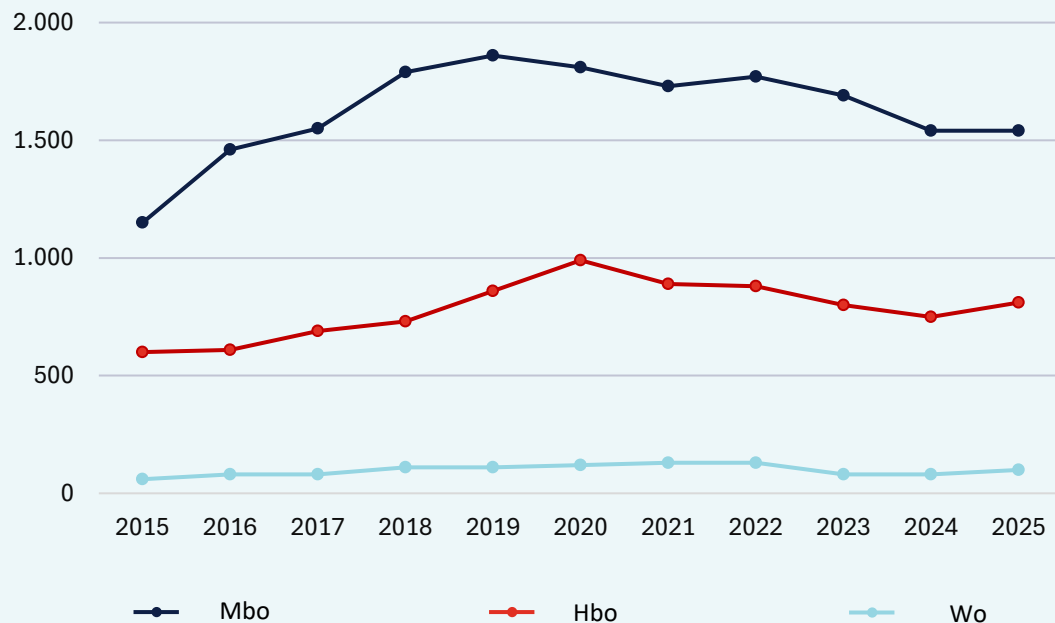


Voor de specialistische functies zijn de aantallen te klein voor regionale cijfers. Landelijke cijfers laten zien dat ook in deze functies procentueel, ten opzichte van het verwachte aantal werkenden, hoge tekorten worden verwacht.

BRON: Prognosemodel zorg en welzijn (Referentiescenario)

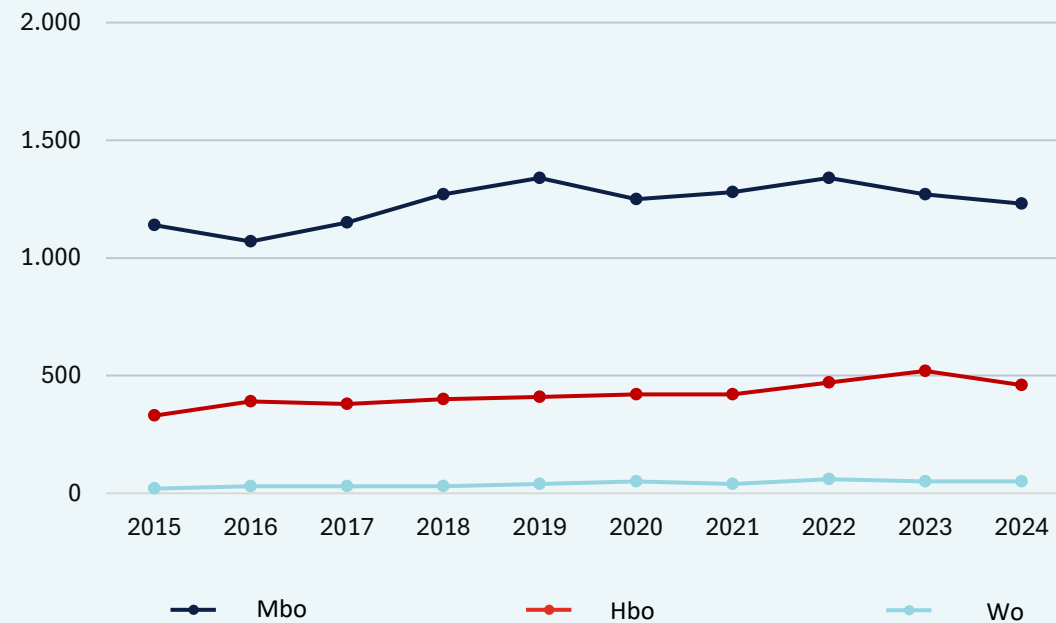
Opleidingen

Instroom zorg- en welzijnsopleidingen



De instroom in zorg- en welzijnsopleidingen nam in alle 3 de opleidingsniveaus jaren toe, maar sinds 2020 is een afname te zien in het aantal nieuwe mbo en hbo studenten en sinds 2023 ook in het aantal nieuwe wo studenten.

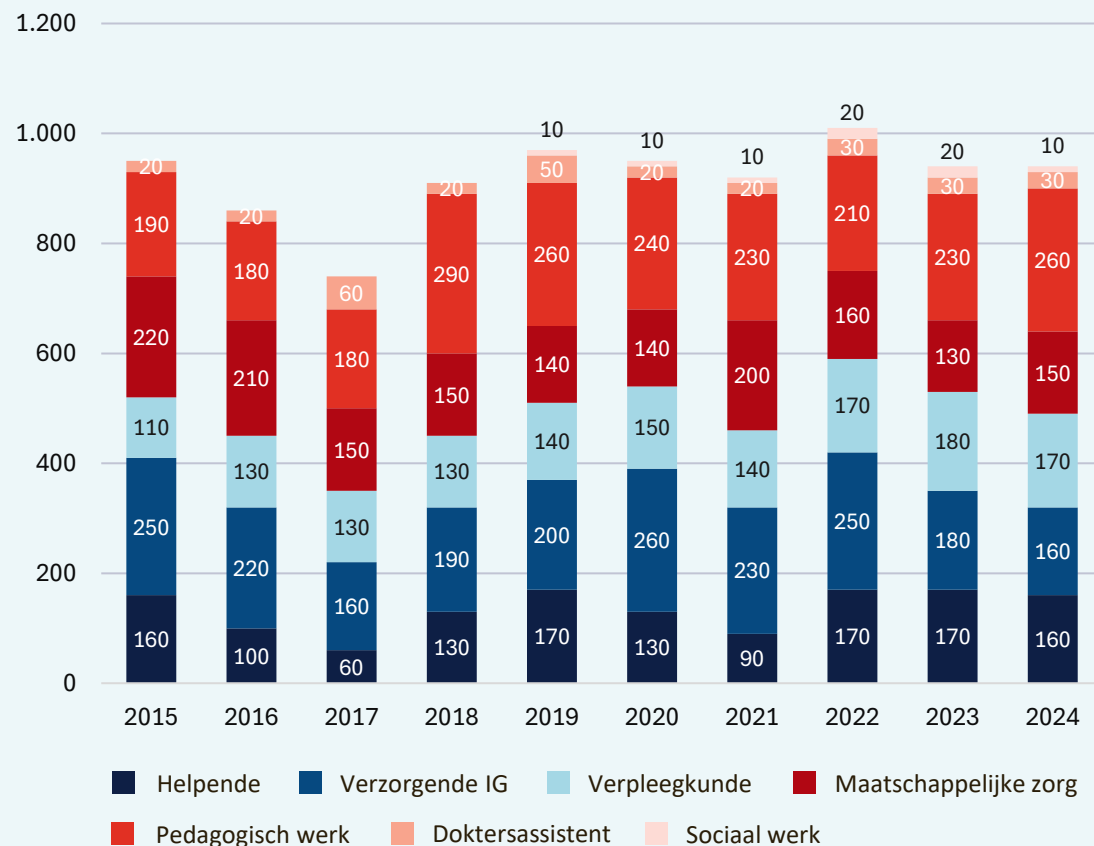
Gediplomeerden zorg- en welzijnsopleidingen



Het aantal mbo-studenten dat een diploma behaalde aan een zorg of welzijnsopleiding schommelde de afgelopen 10 jaar jaarlijks rond de 1.250. Het aantal gediplomeerde hbo- en wo studenten liet de afgelopen 10 jaar een stijgende trend zien.

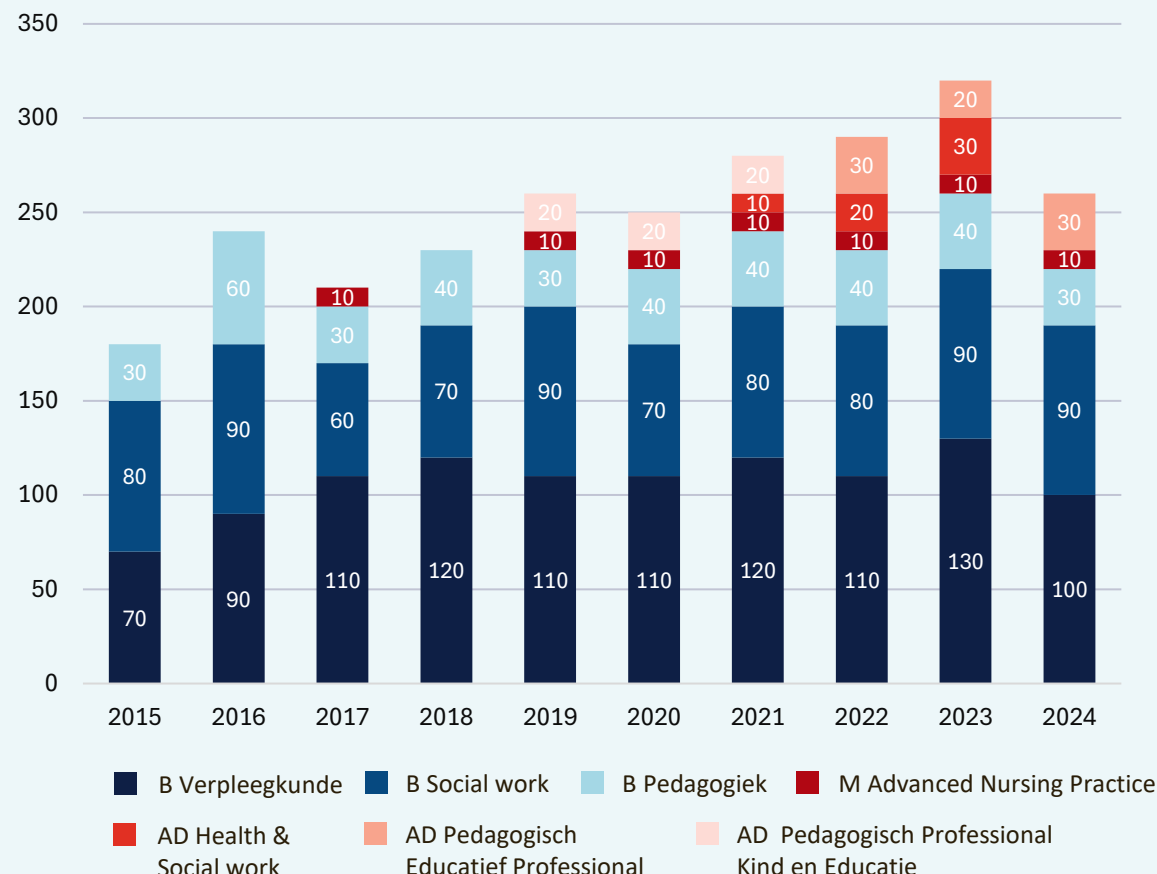
Opleidingen *

Gediplomeerden per mbo-opleiding



72 – 83% van alle gediplomeerden aan mbo zorg- en welzijnsopleidingen

Gediplomeerden per hbo-opleiding



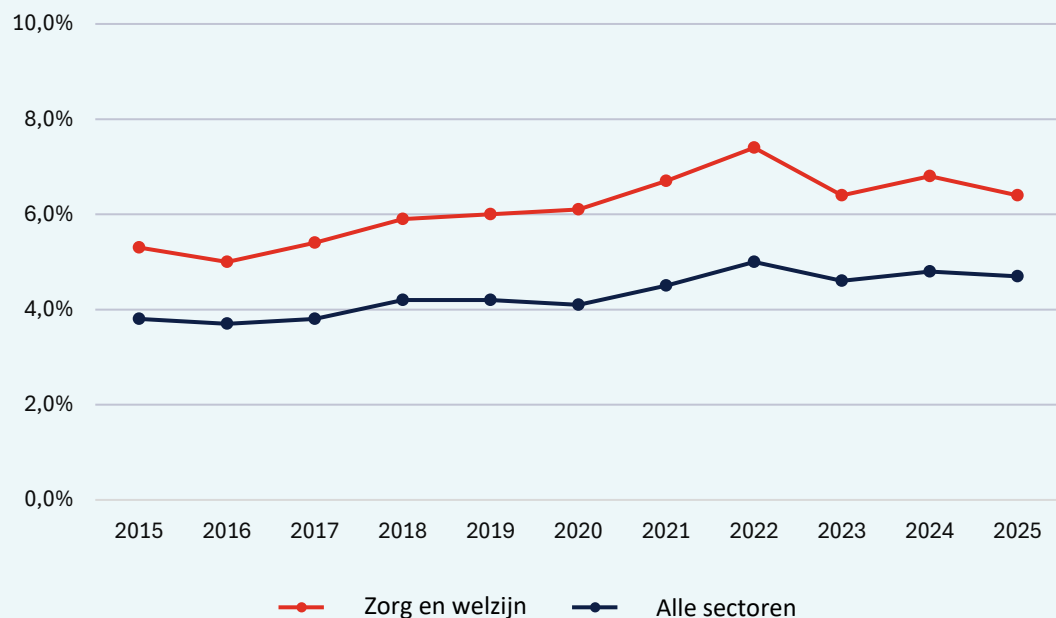
55 – 67% van alle gediplomeerden aan hbo zorg- en welzijnsopleidingen

* Voor de wo-opleidingen zijn de aantallen per opleiding zijn te klein

BRON: AZW/CBS

Verzuim

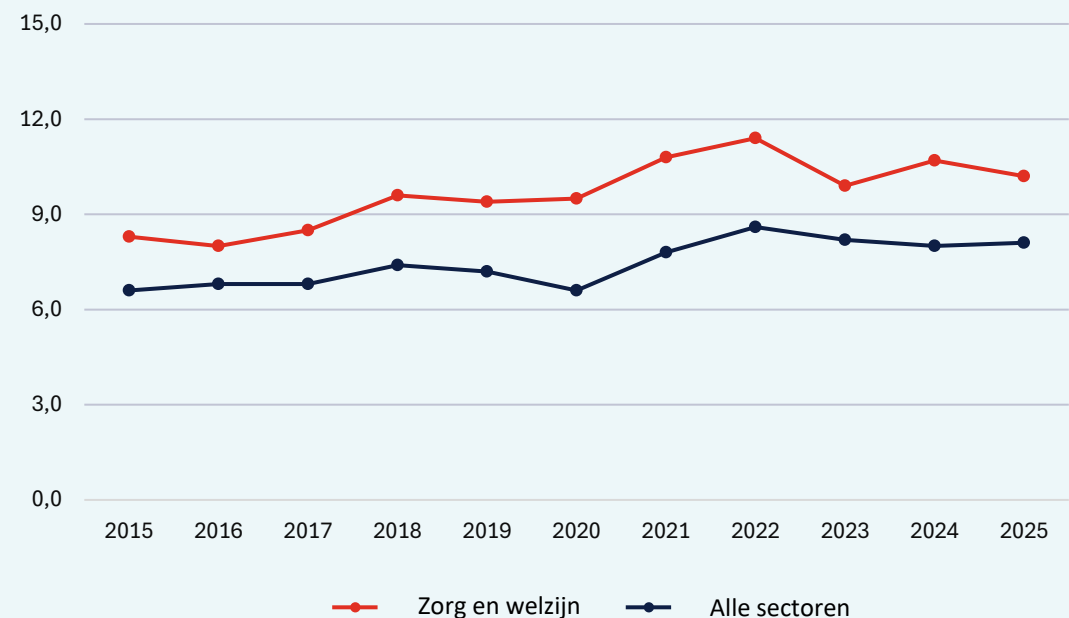
Ontwikkeling verzuimpercentage



Tussen 2015 en 2025 nam het verzuim toe, zowel in de sector zorg en welzijn, als in alle sectoren. In de sector zorg en welzijn was het verzuim elk jaar hoger dan het gemiddelde van alle sectoren. In 2025 ging 6,4% van de capaciteit van zorg- en welzijnsprofessionals verloren aan verzuim. Voor alle werkenden was dit 4,7%.

De toename in 2021 en 2022 zijn het gevolg van de COVID-19 pandemie. Het verzuim is tot op heden niet gedaald naar het niveau van voor de pandemie.

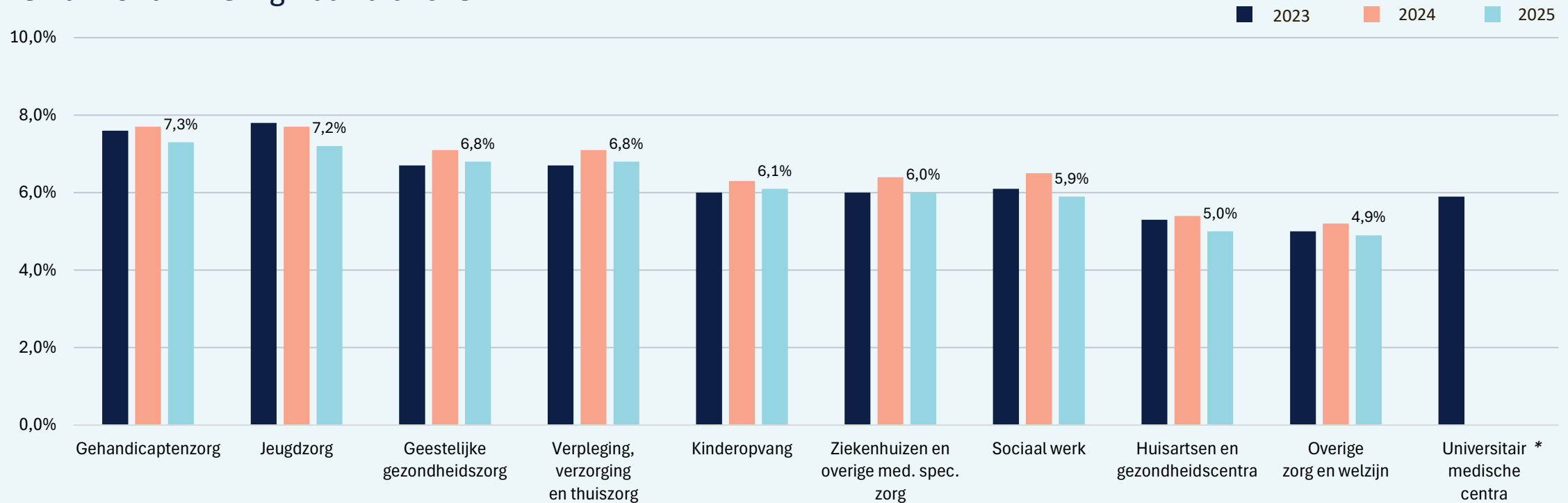
Ontwikkeling gemiddelde verzuimduur (dagen)



Voor de gemiddelde verzuimduur zien we hetzelfde beeld als bij het verzuimpercentage. De gemiddelde verzuimduur nam toe en de gemiddelde verzuimduur was in zorg en welzijn hoger dan de gemiddelde verzuimduur van alle werkenden. In 2025 was de gemiddelde verzuimduur van zorg- en welzijnsprofessionals 10,2 dagen en van alle werkenden 8,1 dagen.

Verzuim

Verzuimontwikkeling naar branche



In alle branches, behalve in de jeugdzorg, nam het verzuim tussen 2023 en 2024 toe en tussen 2024 en 2025 af. In 2025 was het verzuim het hoogst in de gehandicaptenzorg en het laagst in overige zorg en welzijn.

* Geen verzuimdata beschikbaar voor 2024 en 2025

De arbeidsmarkttuitdaging

Er is niet één oplossing die het arbeidsmarkttekort oplost. Het vraagt om een integrale aanpak die alleen mogelijk is door nauwe samenwerking tussen organisaties binnen zorg en welzijn én partners als onderwijsinstellingen, gemeenten en burgerinitiatieven.

De zorgvraag dempen om het benodigde aantal professionals te verlagen

- Vraag naar zorg verminderen
- Minder zorg laten uitvoeren door professionals

3



De vraag naar zorg



Het aanbod van zorg



Het aantal professionals in de sector verhogen

1

- Instroom in het onderwijs verhogen
- Instroom in het werkveld verhogen
- Uitstroom verlagen



2

De inzetbaarheid van de professionals optimaliseren

- Arbeidsproductiviteit verhogen
- Deeltijdfactor verhogen
- Verzuim verlagen