



## Ambitie: waarom doen we dit?

- Binnen de Zorgcampus werken we samen aan het verkrijgen en behouden van voldoende medewerkers met de juiste kennis en vaardigheden passend bij de zorgvraag.
- De basis hiervoor vormt SPP op regioniveau.
- Op grond van SPP worden speerpunten in de arbeidsmarkt benoemd, waarbij de interne en externe arbeidsmarkt op elkaar worden afgestemd.
- De bevindingen worden gedeeld met de stakeholders zodat een gezamenlijke basis ontstaat voor het oplossen van onevenwichtigheden in vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in de Peelregio.
- Als onderdeel daarvan wordt op grond van de uitkomsten van SPP de opleidingsinzet bepaald.

Aantal medewerkers totale zorgcampus

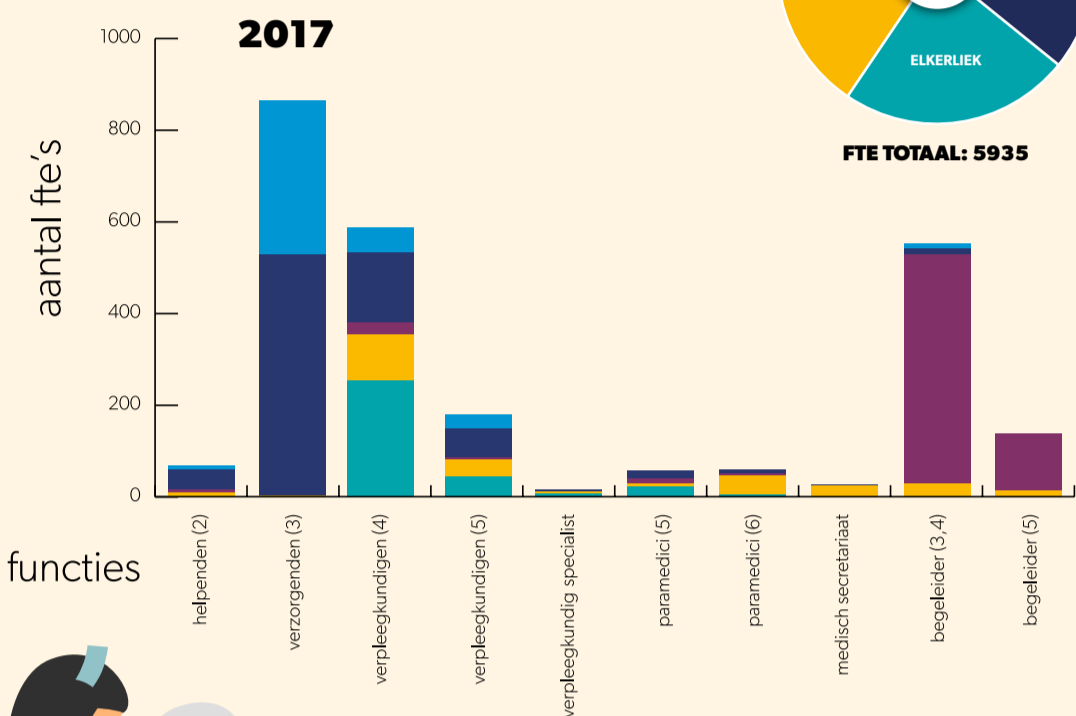
# 10.000

Aantal fte's totale zorgcampus

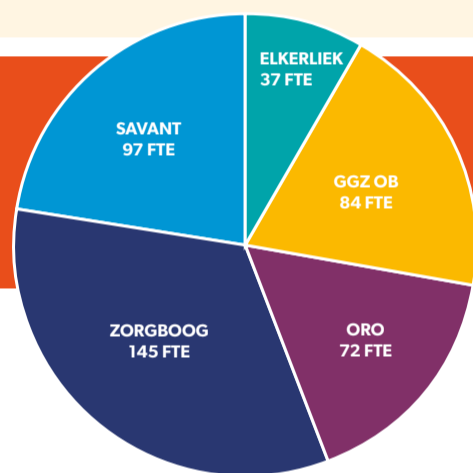
# 5905

## Formatie Zorgcampus Scope SPP

De strategische personeelsplanning richt zich op de cliënt/patiëntgebonden functies die in minimaal 2 organisaties voorkomen.



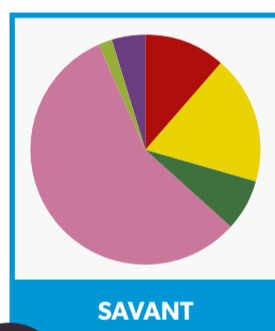
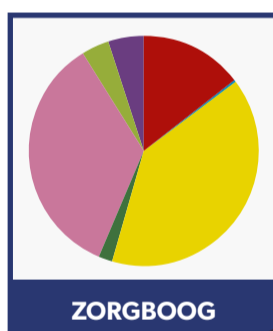
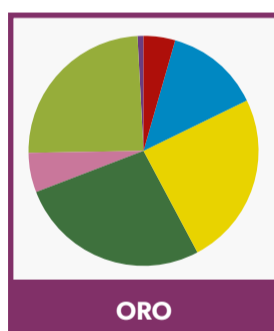
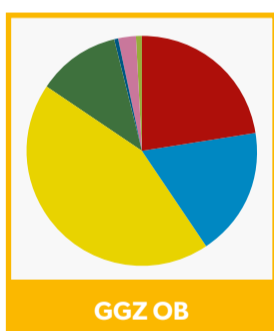
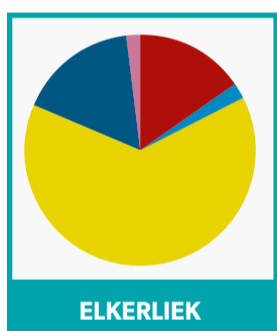
## Opleidingscapaciteit leerlingen en stagiaires (FTE = voltijdsbaan)



## Opleidingscapaciteit per organisatie

O.b.v. cijfers stagefonds. Alle leerjaren van BOL en BBL opgeteld. Voor GGZ OB gaat het ook om opleidingscapaciteit buiten de Peelregio.

- HBO V
- HBO SPH/MWD
- MBO VP
- MBO 4 MZ PM
- MBO DA /AA
- MBO 3 VZ
- MBO 3 MZ PM
- Helpende 2



## Scenario's Strategische PersoneelsPlanning

In het kader van de strategische personeelsplanning zijn 2 verschillende scenario's doorgerekend. Per scenario is bekeken wat het effect zou zijn op de vraag naar medewerkers. Dit is afgezet tegen het neutrale scenario waarin de vraag niet zou wijzigen.



### Neutraal scenario 'alles blijft zoals het is'

#### Uitgangspunt

- vraag naar personeel komende jaren ongewijzigd
- in omvang én in functiemix

In dit scenario hebben we alleen te maken met de vervangingsvraag voor medewerkers door natuurlijk verloop als gevolg van:

- (Pre)Pensionering
- Baanmobiliteit
- Niet verlengde contracten

### Conclusies en aanbevelingen

- In beide scenario's wijziging in functiemix (verzwaring) en in omvang
- Zoeken naar andere mogelijkheden inzet lager opgeleiden
- De huidige opleidingsinzet moet worden uitgebreid
- Het is wenselijk anders op te leiden. Andere competenties zijn van belang. Zoals: eigenaarschap, netwerken, technologische bekwaamheden. Daarnaast is het ook wenselijk flexibel en op maat op te leiden.

### Scenario 'samen zorgen'

#### Uitgangspunt

Hoe verandert de vraag naar personeel in een wereld waarin:

- Technologische innovaties achterblijven
- Economische groei beperkt is
- Overheid zich verder terugtrekt, alleen basisvangnet
- Samen doen en delen de nieuwe groeiemarkt is
- Er nieuwe concepten met inzet van lager geschoolden van buiten de sector komen
- De traditionele zorgorganisaties het zwaar krijgen

#### Vraagkant

- Lichte groei in totale formatie
- Verzwaring functiemix: Verschuiving van Verzorgenden naar Verpleegkundigen (MBO en HBO)
- Overige functiecategorieën redelijk stabiel

#### Maar

Is die capaciteit ook beschikbaar op de arbeidsmarkt?

### Scenario 'techniek zorgt'

#### Uitgangspunt

Hoe verandert de vraag naar personeel in een wereld waarin:

- Technologie breed beschikbaar is in de zorg
- Economie floreert, in bepaalde hotspots, andere regio's achterblijven
- Overheid meer zorgtechnologie vergoedt en minder handen aan het bed
- Samenleving verder individualiseert en digitaliseert
- Er nieuwe mondiale spelers komen met inzet van zorgtechnologie en big data
- Vraag naar arbeid drastisch verandert en er geen plek is voor digibeten

#### Vraagkant

- Krimp in totale formatie
- Andere functiemix: Verschuiving van Verzorgenden en verpleegkundigen MBO
- Enerzijds naar helpenden en
- Anderzijds naar Verpleegkundigen HBO en verpleegkundig specialist
- Lichte daling begeleiders niveau 3,4 en 5
- Daarnaast ontstaan er andere, nieuwe functies!



PEEL  
DUURZAAM  
**GEZOND**

