

Feiten & fabels over uitstroom binnen zorg en welzijn



Samenvatting

In de zorg- en welzijnssector heerst een misverstand over de uitstroom van werknemers. Werkgevers denken vaak dat de uitstroom hoog is, maar in werkelijkheid is de uitstroom binnen zorg en welzijn lager dan in andere sectoren. Dit bleek onder meer uit een [publicatie](#) van het CBS in juni 2024. Naar aanleiding van deze berichtgeving is het AZW arbeidsmarktprogramma* verder in de cijfers gedoken en publiceerden zij een [longread](#) met eigen analyses.

WGV zorg en welzijn analyseerde de publicatie van het CBS en de longread van het AZW arbeidsmarktprogramma en schreef op basis van die analyse deze longread 'Feiten & fabels over uitstroom binnen zorg en welzijn', toegespitst (waar mogelijk) op de situatie in Oost-Nederland.

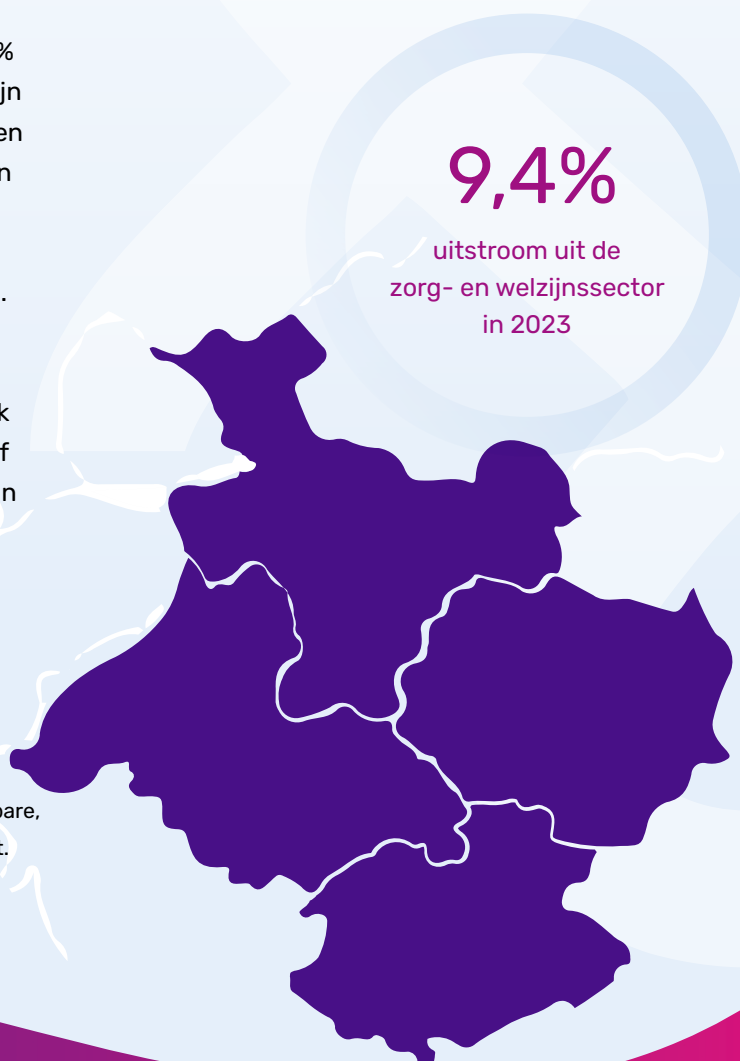
In Oost-Nederland bedroeg de uitstroom uit de zorg- en welzijnssector in 2023 gemiddeld 9,4%. Dit is aanzienlijk lager dan het gemiddelde van bijna 20% in andere sectoren. De uitstroom uit zorg en welzijn is een fractie lager dan de uitstroom binnen zorg en welzijn. Het verloop van personeel is financieel een grote kostenpost. De uitstromende medewerkers kosten organisaties gemiddeld €30.000 per FTE, door onder andere wervings- en opleidingskosten. Jongeren onder de 25 jaar verlaten de sector vaker, met een uitstroom van 36,8%. Echter de uitstroom van jonge werknemers uit de bedrijfstak zorg en welzijn is kleiner dan in andere sectoren of bedrijfstakken. Dat geldt ook voor de uitstroom van pasgediplomeerden met een opleiding in zorg en welzijn.

* In het AZW-programma werken arbeidsmarktfondsen in zorg en welzijn en het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) al sinds 1994 samen om betrouwbare, onafhankelijke informatie te bieden over de arbeidsmarkt.

Als we kijken naar álle werknemers in zorg en welzijn, dan valt op dat bij werknemers met een cliënt- en patiëntgebonden beroep de uitstroom uit de bedrijfstak lager is dan bij werknemers met een niet-clientgebonden beroep.

Onderzoek wijst verder uit dat inzet op duurzame inzetbaarheid een groot deel van de uitstroom kan voorkomen. Werknemers die voldoende aandacht ervaren voor duurzame inzetbaarheid, blijven langer bij hun werkgever en zijn minder geneigd om ander werk te zoeken ([Bron: CBS](#)).

Het aantal nieuwe studenten in zorg- en welzijnsopleidingen daalt sinds 2020 in het HBO en 2021 in het MBO, ondanks de populariteit van de sector.



Ontwikkelingen in- en uitstroom door de jaren heen

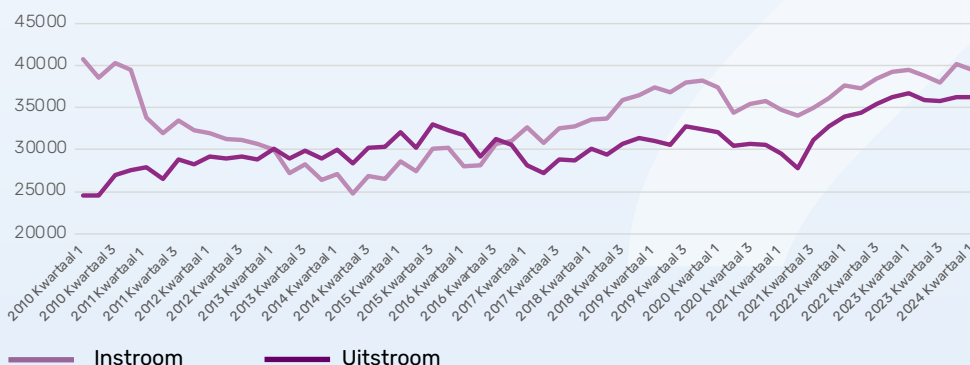
Veel werkgevers, landelijk maar ook in Oost Nederland, hebben de indruk dat de uitstroom van werknemers uit zorg en welzijn groot is. Echter uit het onderzoek blijkt dat deze uitstroom juist relatief klein is in vergelijking met uitstroom binnen andere bedrijfstakken.

Sinds 2010 meten RegioPlus en WGV zorg en welzijn de in- en uitstroom de in- en uitstroom binnen onze regio's in de bedrijfstak zorg en welzijn. De beginperiode van de metingen kenmerkt zich door veel veranderingen op deze arbeidsmarkt; mede veroorzaakt door beleidswijzigingen om oplopende kosten in de zorg te beheersen. Dat leidde tussen 2013 en 2016 tot meer uitstroom. Na die periode van krimp, nam de werkgelegenheid weer toe en groeide de instroom. In onze metingen markeert het najaar van 2016 een belangrijk omslagpunt; in die periode was de instroom van werknemers in zorg en welzijn gelijk aan de uitstroom. Dit betekende het einde van een periode (tijdens de economische crisis van de jaren daarvoor)

waarin meer werknemers de bedrijfstak verlieten dan er binnenkwamen. Sindsdien neemt het aantal werknemers in zorg en welzijn elk kwartaal toe, met een dip tijdens de coronapandemie in 2020 (door angst en onzekerheid werd zorg en welzijn gemeden en bleven werknemers binnen zorg en welzijn op hun plek zitten). Na de pandemie kwam de instroom weer ongeveer op hetzelfde niveau als daarvoor, en deze steeg vervolgens verder.

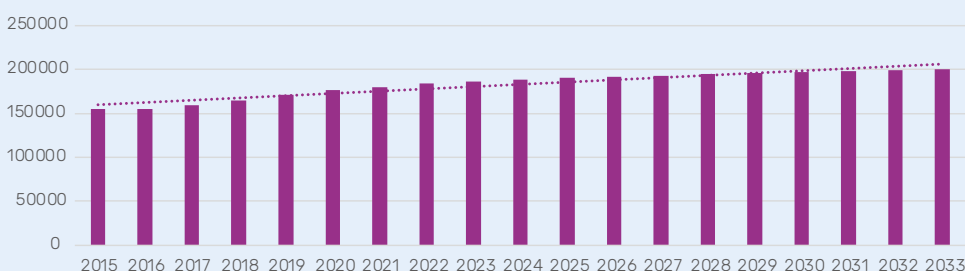
Tegenover de stijgende instroom stond vanaf 2017 een redelijk stabiele uitstroom. Dat veranderde vanaf het 3^e kwartaal van 2021, toen het aantal uitstromers snel groter werd. Door de arbeidsmarkttekorten werd het makkelijker overstappen naar een andere baan en ook de groei van zzp-ers deed zijn intrede. De uitstroom ligt al sinds halverwege 2022 op het hoogste niveau sinds de start van de meting in 2010. Maar het aantal werknemers in zorg en welzijn blijft toenemen, al gaat dat minder snel dan in de jaren daarvoor.

Totale in- en uitstroomontwikkeling Oost Nederland



Sinds 2016 neemt het aantal werknemers in zorg en welzijn elk kwartaal toe, met een dip tijdens de coronapandemie

Personele groei zorg en welzijn Oost Nederland



In- en uitstroom per subregio door de jaren heen

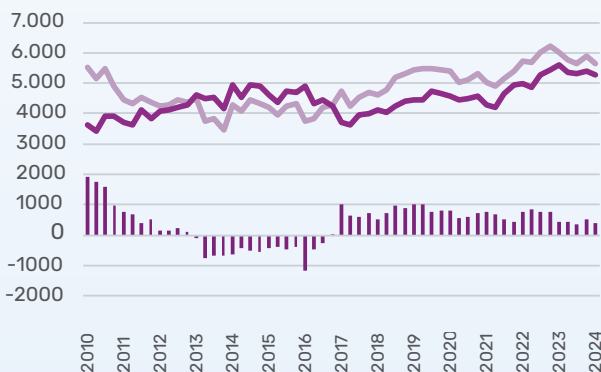
Hoe ziet de totale in- en uitstroom per subregio eruit? Dat wordt zichtbaar in onderstaande grafieken. Let op: het gaat hierbij om de bruto in- en uitstroomcijfers (in deze cijfers zijn ook de uitstroomaantallen meegenomen van medewerkers die binnen de sector zorg en welzijn blijven werken).

Ongeveer de helft van de in- en uitstroom blijft binnen de sector werkzaam. Dat is positief. Echter, het zogenaamde 'rondpompen van personeel' heeft wel behoorlijke financiële consequenties. Uit onderzoek van Berenschot, in samenwerking met collega-regio Utrecht, komt naar voren dat het

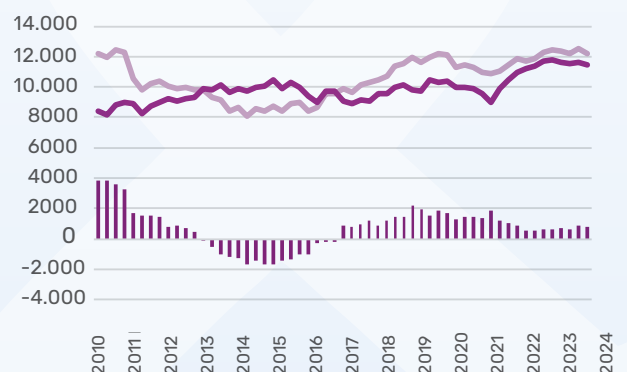
verloop in de sector zorg en welzijn organisaties ongeveer € 30.000,- per FTE kost. Deze kosten bestaan uit:

- De sollicitatieprocedure (recruitmentkosten, sollicitatiegesprekken en marketing)
- Tijdelijke vervanging (inhuur, VOG en diplomacheck, aanpassingen in roosters)
- Inwerken en onboarding (werkmateriaal, introductie, begeleiding en administratieve handelingen)
- Opleiding (materiaal, begeleiding en vervanging tijdens afwezigheid)

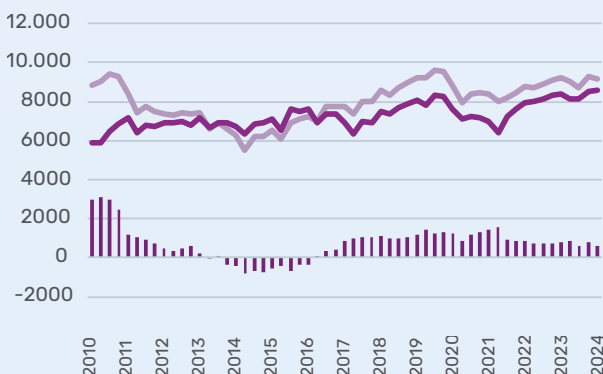
Achterhoek



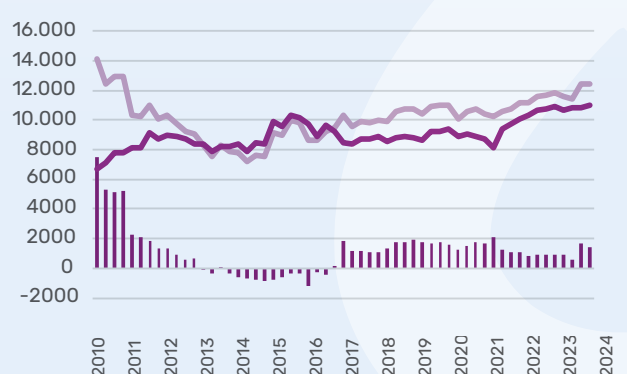
Stedendriehoek



Zwolle



Twente



Actuele uitstroom uit de sector zorg en welzijn

De uitstroom uit de sector zorg en welzijn bereikte de afgelopen twee jaar het hoogste niveau sinds het begin van de metingen. Desondanks blijft de uitstroom in deze sector laag in vergelijking met andere bedrijfstakken.

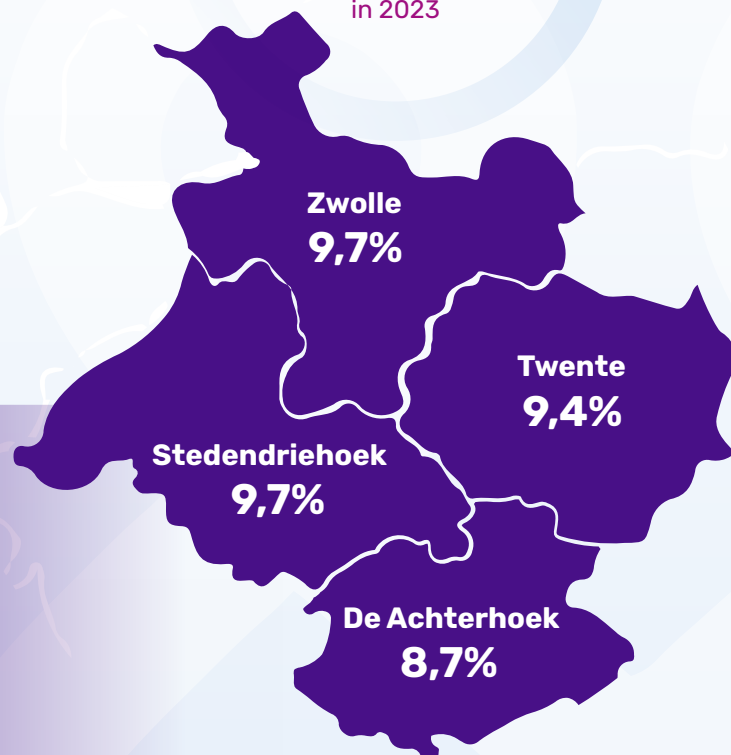
In het 3^e kwartaal van 2023 bedroeg de gemiddelde uitstroom voor alle bedrijfstakken binnen Nederland bijna 20%. Dit betekent dat 20% van de werknemers die in het 3^e kwartaal van 2022 in een bepaalde bedrijfstak werkten, daar in het 3^e kwartaal van 2023 niet meer werkten.

De uitstroom in de sector zorg en welzijn in Oost-Nederland (inclusief kinderopvang) was met gemiddeld 9,4% ongeveer de helft van het gemiddelde in andere sectoren.

Dat er minder mensen uitstromen uit de sector zorg en welzijn wordt mogelijk veroorzaakt doordat er meer oudere werknemers zijn in deze sector.

Jongere werknemers wisselen vaker van baan. Daarom is er speciaal gekeken naar de uitstroom van de groep 25- tot 35-jarigen. Ook bij deze leeftijdsgroep is de uitstroom uit de sector zorg en welzijn één van de laagste van alle bedrijfstakken, zie ook pagina 9.

Gemiddeld
9,4%
uitstroom uit de
zorg- en welzijnssector
in 2023



“ Jongere werknemers wisselen vaker van baan. Maar ook bij deze groep is de uitstroom uit de sector zorg en welzijn één van de laagste in alle bedrijfstakken

Baanwisselingen binnen de sector

Een werknemer die uitstroomt en van baan wisselt, kan vertrekken uit de bedrijfstak zorg en welzijn, maar ook binnen de bedrijfstak een nieuwe baan vinden.

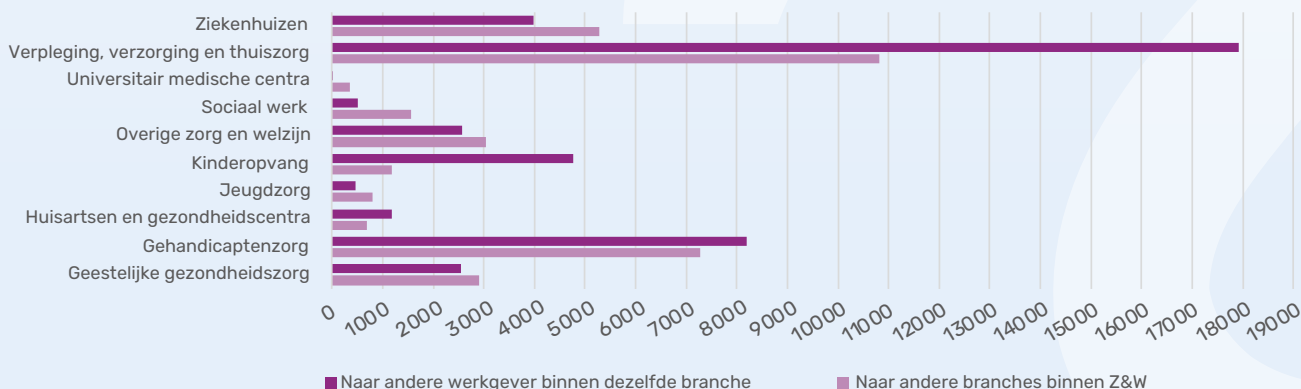
Het aantal baanwisselingen **binnen** de bedrijfstak zorg en welzijn ligt een fractie hoger dan de uitstroom **uit** de bedrijfstak. Baanwisselingen binnen zorg en welzijn kunnen plaatsvinden tussen branches (bijvoorbeeld een overstap van een ziekenhuis naar de verpleging, verzorging en thuiszorg) of binnen de eigen branche (bijvoorbeeld binnen de branche sociaal werk). Doordat zorg en welzijn een bedrijfstak is met veel banen en een groot aantal vacatures, is het relatief eenvoudig om binnen de bedrijfstak een nieuwe baan te vinden.

Dat dit volop gebeurt, is echter niet goed zichtbaar in de mobiliteitscijfers; daarin tellen zowel de wisselingen van werknemers binnen de branches van zorg en welzijn en tussen de branches mee. Hierdoor is het voor individuele werkgevers niet altijd direct duidelijk dat veel werknemers wel binnen zorg en welzijn blijven werken. Dat verklaart mogelijk ook waarom veel werkgevers toch een hoge uitstroom ervaren. (bron: [Rapportage commissie Werken in de Zorg](#)).



In Oost-Nederland stapten 29,2% van de baanwisselaars over naar een werkgever binnen dezelfde branche en 23,4% naar een werkgever in een andere branche. Wisselen van baan binnen dezelfde branche komt vooral veel voor bij de kinderopvang, huisartsen en gezondheidscentra. De kinderopvang is een branche met specifieke beroepen die minder voorkomen in de andere zorg- en welzijnsbranches, dus een overstap naar een andere branche binnen zorg en welzijn is minder waarschijnlijk. Daarnaast is het een branche met meer jongere werknemers dan gemiddeld; zij wisselen vaker van baan bij de start van hun loopbaan.

Aantal baanwisselaars Oost Nederland per branche



Werknemers met cliëntgebonden beroepen blijven vaker in zorg en welzijn

In de cijfers over werknemers in zorg en welzijn is een onderscheid te maken tussen medewerkers die daadwerkelijk zorg verlenen en welzijnswerk doen, zoals verpleegkundigen, artsen en sociaal werkers (cliëntgebonden beroepen) en medewerkers die ondersteunende diensten verlenen, zoals managers, receptionisten en laboranten (niet-cliëntgebonden beroepen). Hoe verhoudt de uitstroom van 9,4% in Oost-Nederland zich in deze twee beroepsgroepen?

Uit een nadere analyse blijkt dat op de 9,4% uitstroom van medewerkers 45% van de werknemers een cliëntgebonden functie heeft en 55% een niet cliëntgebonden functie. Als we bij de cliëntgebonden functies verder inzoomen op de 'krapte beroepen' (helpenden, verzorgenden en verpleegkundigen) dan zien we daar een relatief lage uitstroom van 9%.

Bovenstaande resultaten worden ook bevestigd door resultaten van de AZW Werknemersenquête (WNE).

Uit deze enquête blijkt dat tussen mei 2022 en mei 2023 80% van de werknemers met een cliëntgebonden beroep bij dezelfde werkgever is gebleven. Voor werknemers met een niet-cliëntgebonden beroep was dit bijna 83 procent. Het verschil is daarmee minimaal.

Van de cliëntgebonden werknemers die tussen mei 2022 en mei 2023 van baan veranderden, bleef 61% binnen de sector zorg en welzijn, 14% ging werken in een andere sector en 25% kwam niet meer voor in de registratie van werknemers (overige uitstroom). Voor de niet-cliëntgebonden werknemers die van baan wisselden, bleef 42% binnen de zorg, ging 29% aan de slag buiten de zorg en kwam 29% niet meer voor in de registratie (overige uitstroom). Werknemers met een niet-cliëntgebonden beroep verlaten bij een baanwissel dus vaker de sector, terwijl werknemers met een cliëntgebonden beroep bij een baanwissel vaker binnen de sector zorg en welzijn blijven.

(Baan)wisselingen buiten de sector

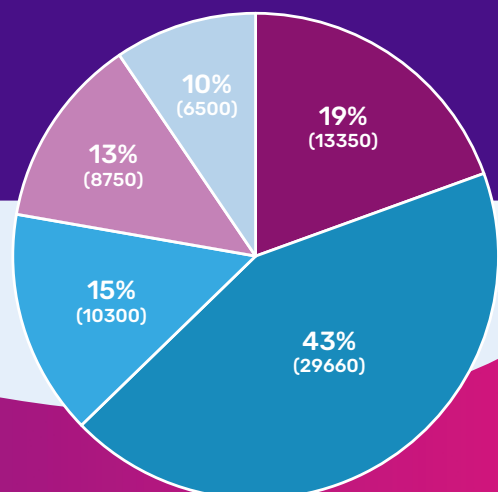
Van de werknemers die de bedrijfstak zorg en welzijn verlaten, is na te gaan wat ze daarna gaan doen. Het gaat hierbij om werknemers die:

- In een andere bedrijfstak gaan werken;
- Met pensioen gaan;
- Gaan werken als zelfstandige (binnen of buiten zorg en welzijn);
- Een uitkering krijgen (bijvoorbeeld een bijstands-, arbeidsongeschiktheids- en/of werkloosheidsuitkering);
- Om een andere reden stoppen met werken.

In 2023 verlieten 68.560 werknemers de bedrijfstak zorg en welzijn in Oost-Nederland. In onderstaand figuur is te zien waar zij 'naartoe' gaan:

Een overstap naar een andere bedrijfstak betekent niet altijd dat de nieuwe functie niets meer te maken heeft met zorg of welzijn; zorgprofessionals kunnen bijvoorbeeld opleidingen in zorg en welzijn verzorgen (bedrijfstak onderwijs). Of specialistische kennis van zorg en welzijn wordt ingezet bij zorgverzekeraars (bedrijfstak financiële instellingen) of gemeenten (bedrijfstak openbaar bestuur en overheidsdiensten). Binnen de zorg en welzijn speelt de uitstroom naar pensionering een veel kleinere rol, hoewel het aandeel wel stijgt.

■ Externe uitstroom ■ Inactief ■ Overige sectoren ■ Pensioen ■ Uitkeringen

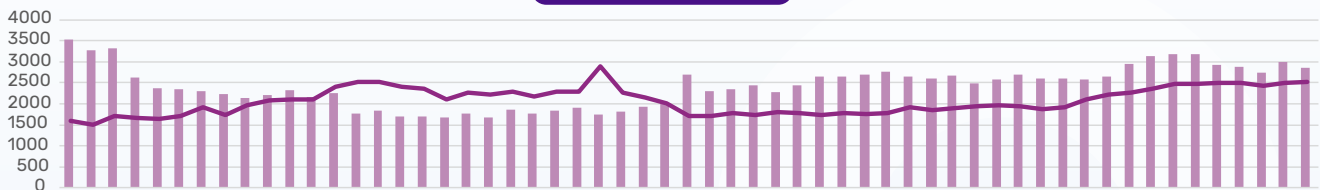


Uitstroom uit de sector Zorg en Welzijn per subregio

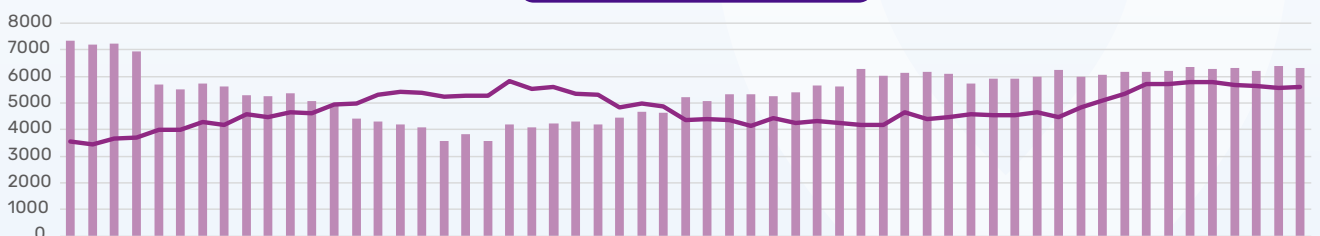
Onderstaande grafieken laten de externe in- en uitstroom zien per subregio. De externe instroom betreft nieuwe medewerkers die ingestroomd zijn

van buiten de sector zorg en welzijn en de externe uitstroom betreft medewerkers die uitgestroomd zijn naar buiten de sector zorg en welzijn per subregio.

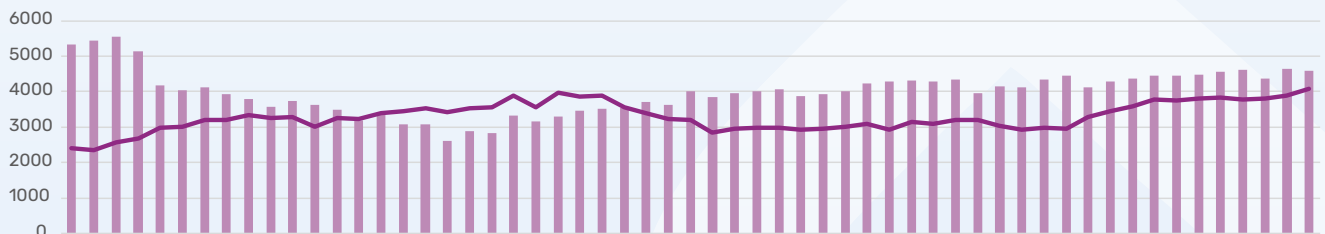
Achterhoek



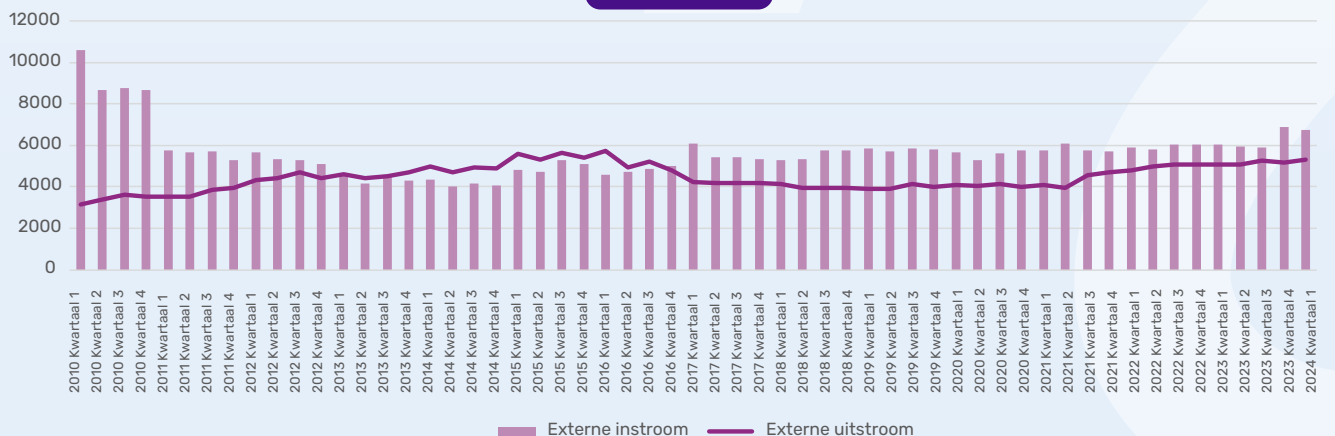
Stedendriehoek



Zwolle



Twente



Externe instroom Externe uitstroom

Jongeren < 25 jaar stromen vaker uit

Om de verschillende redenen van de uitstroom goed te begrijpen, zoomden we verder in op leeftijd en werkervaring. Daarbij maakten we een onderscheid tussen:

- Uitstroom van werknemers met een (mogelijk) langere loopbaan, van 25 jaar of ouder;
- Uitstroom van startende werknemers, jonger dan 25 jaar.

Ouder dan 25 jaar

In Oost-Nederland is het grootste deel van de werknemers in zorg en welzijn (bijna 87%) 25 jaar of ouder. Dat komt neer op bijna 162.604 werknemers. In het 4^e kwartaal van 2023 was de uitstroom uit zorg en welzijn van deze groep ruim 7%. Ruim een derde daarvan ging aan het werk in een andere bedrijfstak. Zij kwamen vooral terecht bij de overheid, uitzendbureaus, handel overig (niet bij supermarkten of warenhuizen), onderwijs en de specialistische zakelijke dienstverlening.

≥ 25 jaar 87%
= 162.604 werknemers

uitstroom 7%



Jonger dan 25 jaar

In Oost-Nederland is 13% van de werknemers in zorg en welzijn jonger dan 25 jaar. Het gaat om 25.596 werknemers (cijfers 4^e kwartaal 2023). De uitstroom in deze groep is naar verhouding veel hoger, namelijk 36,8% in het 4^e kwartaal van 2023. Bijna de helft van de jongeren stapt over naar een andere bedrijfstak; zoals handel (vooral supermarkten en overig), horeca en uitzendbureaus. Dit zijn bedrijfstakken waar in het algemeen veel jongeren werken. Het gaat daarbij ook vaker om bijbanen in combinatie met het volgen van een opleiding. Op grond van de data van het CBS, is niet na te gaan of de baan in zorg en welzijn aansluit op een opleiding met een diploma in zorg en welzijn.

< 25 jaar 13%
25.596 werknemers

uitstroom 36,8%



Instroom in de opleiding daalt

MBO

In absolute aantallen daalde het aantal nieuwe studenten in het MBO binnen het domein zorg en welzijn in Oost-Nederland van 10.410 in het studiejaar 2021/2022 naar 9.070 in het studiejaar 2023-2024. Desondanks blijft de sector zeer populair: ongeveer één op de drie mbo-studenten kiest voor een opleiding in de zorg en welzijn.

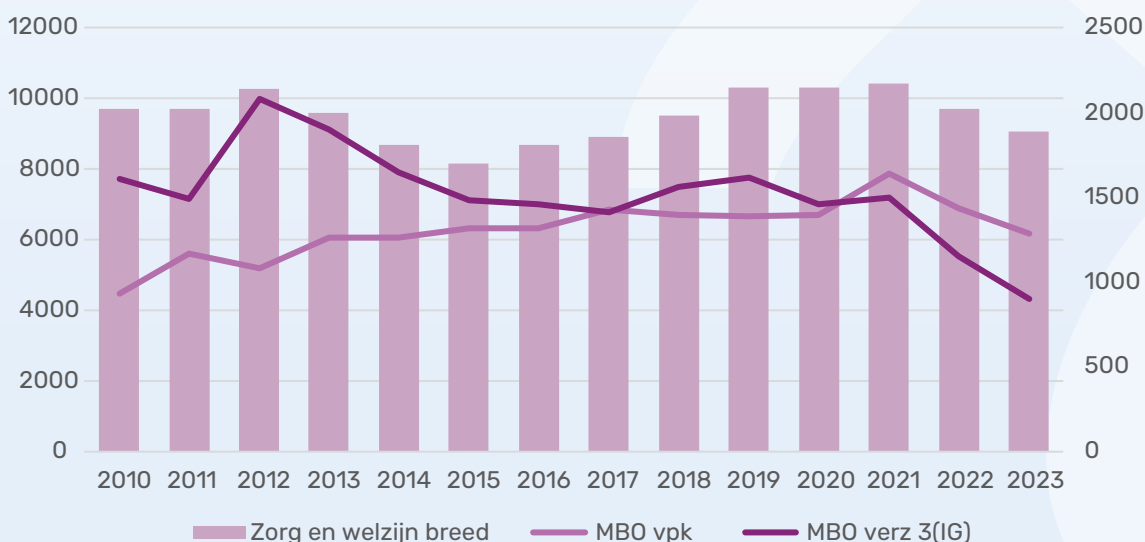
Het aantal studenten dat voor een mbo-opleiding in de zorg kiest, laat de afgelopen jaren schommelingen zien. Tussen 2015 en 2021 zien we een duidelijke stijging in het aantal studenten dat kiest voor de mbo-opleiding in zorg en welzijn. Dit aantal steeg van 8.160 tot 10.410. Vanaf 2021 neemt binnen de mbo-opleidingen MBO-verpleegkunde en verzorgende IG het aantal nieuwe studenten sterk af. In het huidige schooljaar zijn er 2.190 nieuwe studenten, tegen 3.140 twee jaar eerder. Een afname van ruim 30%.

De daling van de instroom in zorgopleidingen kan slechts gedeeltelijk worden verklaard door de algemene krimp in het aantal nieuwe studenten. Terwijl het aantal nieuwe studenten in vergelijking met twee jaar geleden met ongeveer 2% afnam, daalde de instroom in opleidingen zorg en welzijn met bijna 13%.

“Ongeveer één op de drie mbo-studenten kiest voor een opleiding in de zorg en welzijn.”



Ontwikkeling instroom MBO Oost Nederland



HBO

Ook in het HBO zien we een daling in absolute aantallen. Het aantal nieuwe studenten daalt vanaf het studiejaar 2020 gestaag. Stroomden er in 2020 nog 6.950 studenten binnen in het domein zorg en welzijn op het HBO in Oost-Nederland, in het huidige studiejaar zijn dat er 6.090. Een daling van ruim 12%. Toch blijft het domein zorg en welzijn op het HBO wel populair.

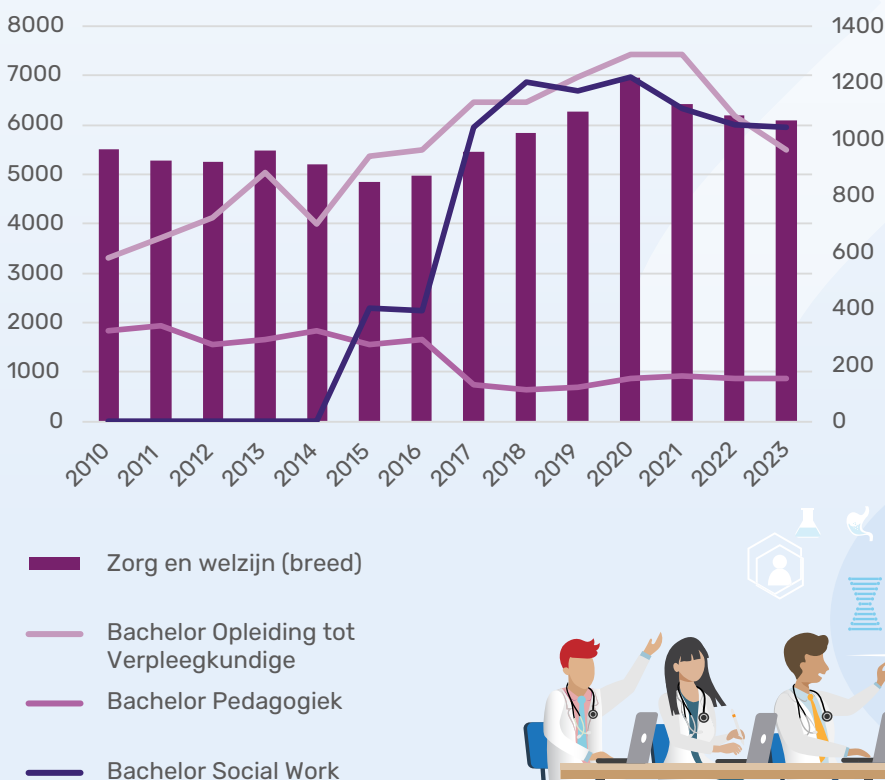
Van stijging naar daling

Ook het aantal studenten dat voor een hbo-opleiding in de zorg kiest, laat de afgelopen jaren schommelingen zien. Tussen 2015 en 2021 was er, na een daling in de jaren ervoor, een duidelijke stijging zichtbaar in het aantal studenten. Dit aantal steeg van 4.850 tot 6.950. Sinds 2021 neemt het aantal studenten af; met name bij de opleiding

HBO-verpleegkunde en Social Work. In het huidige schooljaar 2023/2024 stroomden 960 nieuwe studenten in voor de opleiding Verpleegkundige, een daling van ruim 26% ten opzichte van instroomjaar 2021. Bij de opleiding Social Work stroomden dit schooljaar 1.040 leerlingen in ten opzichte van 1.220 in het piekjaar 2020, een daling van ruim 7%.

De daling van de instroom in zorgopleidingen kan slechts gedeeltelijk worden verklaard door de algemene krimp in het aantal nieuwe studenten. Het totaal aantal nieuwe studenten op HBO opleidingen daalde in vergelijking met twee jaar met ruim 5,5%. De instroom in de opleidingen zorg en welzijn daalde iets minder; met 5%.

Ontwikkeling instroom HBO Oost Nederland



“ Het aantal studenten op HBO-opleidingen daalde met ruim **5,5%** ”



Uitstroom pasgediplomeerden onder gemiddelde

Op landelijk niveau is na te gaan hoe het verloop is van pasgediplomeerden. Daaruit blijkt dat de uitstroom van starters met een zorg- en welzijnsdiploma niet groot is. Zo is gekeken naar de uitstroom twee jaar na de start van de eerste baan in zorg en welzijn.

Daaruit blijkt:

- Van de gediplomeerden is **18% uitgestroomd uit de bedrijfstak**.
- Voor mbo- en hbo-verpleegkundigen en verzorgenden individuele gezondheidszorg (ig) is de uitstroom na twee jaar respectievelijk 9,9% en 12% procent.
- Voor pedagogiek en divers sociaal werk is de uitstroom na twee jaar respectievelijk 22% en 19%. Dat is hoger dan bij de andere richtingen, maar nog altijd vergelijkbaar met het gemiddelde van alle werknemers in zorg en welzijn.

Inzet op behoud loont

Wat werkgevers kunnen doen om werknemers langer aan zich te binden, is onderzocht in de longread [Aandacht voor duurzame inzetbaarheid is de sleutel voor behoud](#). Deze publicatie belicht

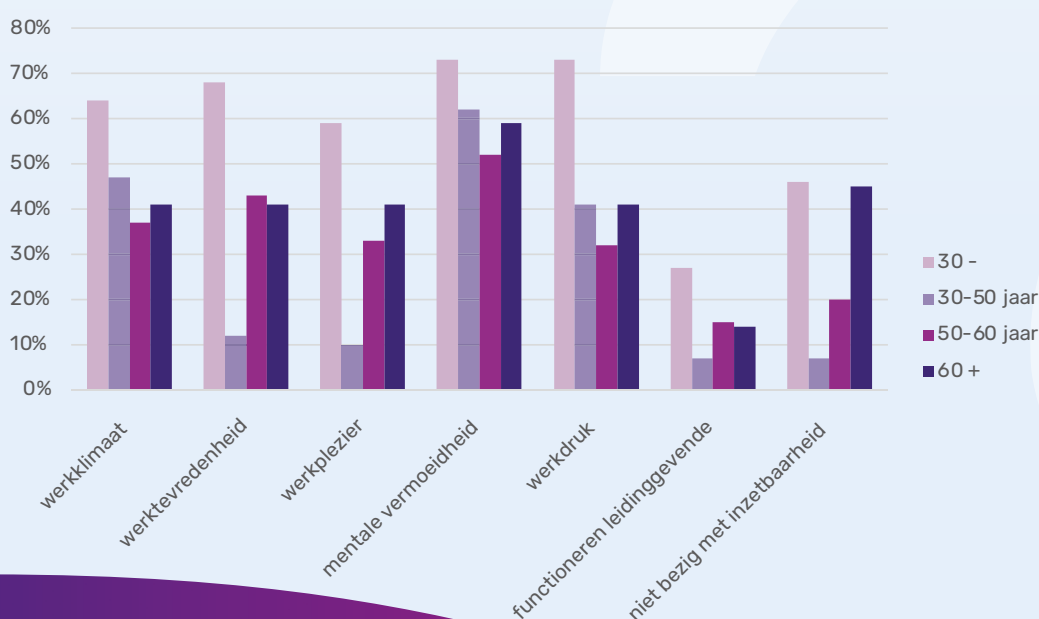
verschillende aspecten van duurzame inzetbaarheid en behoud, in beeld gebracht per branche; gebaseerd op de uitkomsten van de Werknemersenquête (tweede meting 2023) van het [CBS](#). Eén van de belangrijkste conclusies uit deze publicatie is dat werknemers die van hun werkgever voldoende aandacht ervaren voor duurzame inzetbaarheid, minder vaak op zoek zijn naar ander werk.

WGV zorg en welzijn deed zelf ook onderzoek naar duurzame inzetbaarheid. Uit een data-analyse uit 295 DIX-testen (Duurzame Inzetbaarheid index) blijkt o.a.:

- Ruim 83% van de deelnemers wil werken aan duurzame inzetbaarheid, maar bijna 50% weet niet hoe;
- Bijna 30% van de deelnemers ervaart klachten vanuit lichamelijk werkvermogen, ruim 35% vanuit mentaal werkvermogen en bijna 60% ervaart mentale vermoeidheid;
- Ruim 47% van de deelnemers beoordeelt de werktevredenheid en het werkklimaat als slecht;
- 45% van de deelnemers ervaart de balans werk-privé negatief.

In deze analyse zien we opvallend veel verschillen tussen de diverse leeftijdsgroepen. Deze hebben we weergegeven in onderstaande grafiek.

Aandeel werknemers dat negatief scoort op onderdeel per leeftijdsgroep



Medewerkers laten ander gedrag zien bij inzet op duurzame inzetbaarheid

Medewerkers die werken in organisaties waar duurzame inzetbaarheid centraal staat – bijvoorbeeld doordat er aandacht is voor scholing, ontwikkeling, loopbaanmogelijkheden, werkdruk, en fysieke en emotionele belasting, laten ander gedrag zien.

Zij hebben:

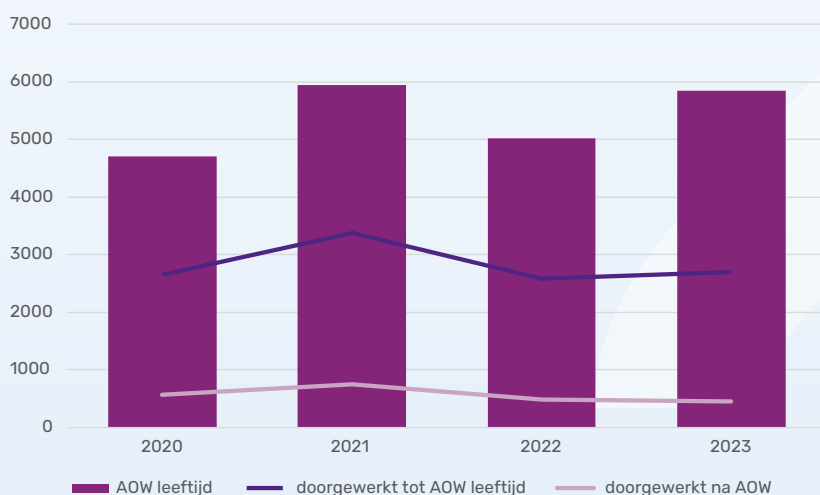
1. Minder neiging om ander werk te zoeken (8% versus 24%);
2. Een grotere bereidheid om zowel binnen hun functie als voor de werkgever langer te blijven werken (tot wel 3,5 jaar langer) en;
3. Een hogere kans om tot de AOW-leeftijd door te willen werken en zich mentaal en fysiek hiertoe in staat zien (tot wel 2,5 keer zo vaak).

De voornaamste redenen voor medewerkers om ander werk te zoeken, zijn: behoefte aan nieuwe uitdagingen, beter salaris, hoge werkdruk, gunstigere werktijden en ontevredenheid over zorgkwaliteit.

Doorwerken tot AOW leeftijd

Een sleutel om de arbeidstekorten in de zorg aan te pakken is langer doorwerken. Volgens cijfers van het pensioenfonds PFZW is daar nog veel winst te behalen; een groot aandeel van de medewerkers in zorg en welzijn gaat namelijk ruim voor de AOW leeftijd met pensioen. Tegelijkertijd is er wel bereidheid om langer te blijven werken, niet alleen tot de AOW leeftijd, maar zelfs daarna (geheel of gedeeltelijk). Een belangrijke voorwaarde daarbij is wel dat werkgevers investeren in duurzame inzetbaarheid. Een mooie kans!

Doorwerken tot AOW leeftijd



Het volledige onderzoek over duurzame inzetbaarheid lezen? Je vindt 'em op wgvzorgenwelzijn.nl/onderzoekdi

