

Deelpublicatie Behoud

2024 4/5

Flevolandse arbeidsmarkt zorg en welzijn HCA ZWF “behoud”





Flever presenteert jaarlijks een uitgebreide arbeidsmarktpublicatie waarin we de actuele trends, toekomstprognoses en arbeidsmobiliteit in Flevoland analyseren. Hoewel de urgentie binnen de zorg en welzijn sector wordt gevoeld en er gezamenlijk wordt gewerkt aan oplossingen, blijft een groeiend arbeidstekort dreigen. In deze rapportage geven we hiervan een cijfermatige onderbouwing.

De HCA ZWF heeft als doel stijging van personele tekorten te voorkomen. Deze deelrapportage vormt het vierde hoofdstuk van onze reeks publicaties, waarbij we de actielijnen van [HCA ZWF](#) en aansluitende doelstellingen met betrekking tot behoud onder de loep nemen. Aangezien er geen passende cijfers beschikbaar zijn over de doelstellingen van de actielijn behoud, benaderen we het op een andere manier. In deze publicatie zullen we in gaan op de vertrekredenen van medewerkers in Flevoland, gebaseerd op het uitstroomonderzoek en de huidige stand van zaken wat betreft uitstroomcijfers.



Human Capital Agenda Zorg en Welzijn Flevoland

Om zorg en welzijn voor alle Flevolandse toegankelijk te houden en de sector toekomstbestendig te maken, slaan zorg- en welzijnsorganisaties, onderwijsinstellingen, gemeenten, de provincie Flevoland en het UWV de handen ineen binnen de Human Capital Agenda Zorg en Welzijn Flevoland (HCA ZWF). Gezamenlijk pakken zij de arbeidsmarktproblemen aan, met een focus op de drie onderstaande actielijnen. Deze rapportage gaat in op de tweede actielijn: behoud



1 Instroom

- 4.200 jongeren per jaar interesseren voor een carrière in zorg en welzijn.
- Het aantal zij-instromers met 40% verhogen van 1.000 naar 1.400 in 2025.
- 200 leerwerkplekbegeleiders opleiden en inzetten voor goede start op de werkplek.
- 200 extra leerwerkplekken per jaar aanbieden.
- Twee experimenteertuinen opzetten om de vraag naar verzorgenden niveau 3/4 te verminderen.

2 Behoud

- Opscholen van 10% van niveau 2-medewerkers naar niveau 3 en 5% van niveau 3 naar niveau 4.
- Behouden van 50 stagiaires en instromers per jaar door doorplaatsing naar beter passende organisaties.
- Behouden van 100 uitstromers per jaar via aantrekkelijke loopbaanpaden en levenslang leren.
- Behouden van 150 uitstromers per jaar door te investeren in leiderschap, vitaliteit en werkplezier.

3 Anders organiseren

- Twee experimenten uitvoeren om de deeltijdfactor te verhogen.
- Twee experimenteertuinen of lerende netwerken opzetten om arbeidsproductiviteit te verhogen door anders te organiseren.
- Inzicht en grip krijgen op systeemveranderingen gericht op preventie en de impact daarvan op de arbeidsmarkt.

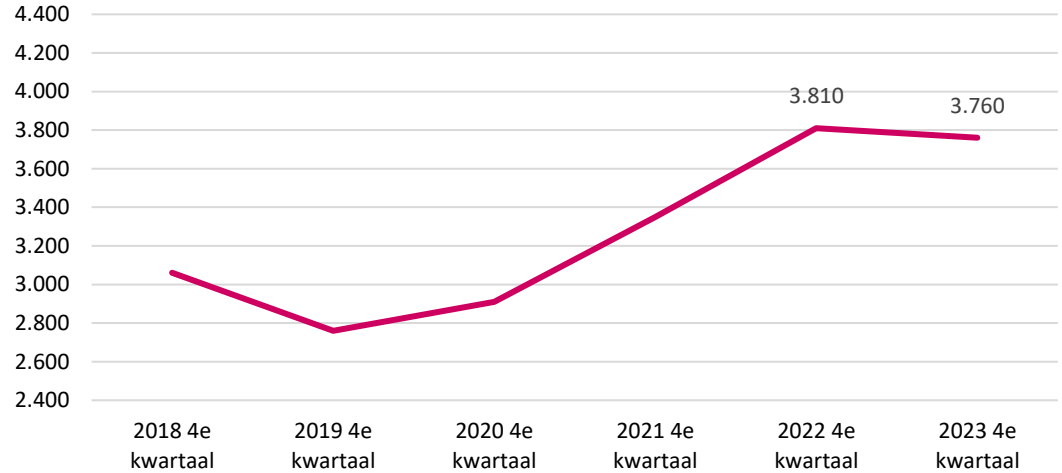




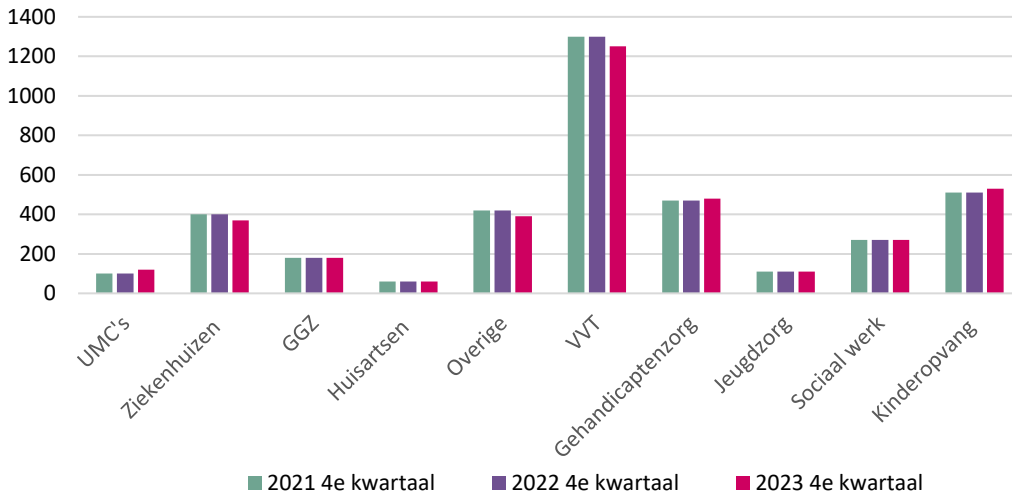
Hoe ziet de sector zorg en welzijn in Flevoland er eind 2023 uit wat betreft de uitstroom van medewerkers?

Eind 2023 zijn 3.760 medewerkers gestopt met hun werk in de sector zorg en welzijn, wat iets lager is dan het jaar daarvoor (figuur 1). De branche verpleging, verzorging en thuiszorg (VVT), die de grootste is qua aantal medewerkers, heeft de meeste uitstroom ervaren: 1.250 werknemers, wat een daling van 4% betekent ten opzichte van 2022.

Figuur 1. Uitstroom (CBS AZW, 2024)



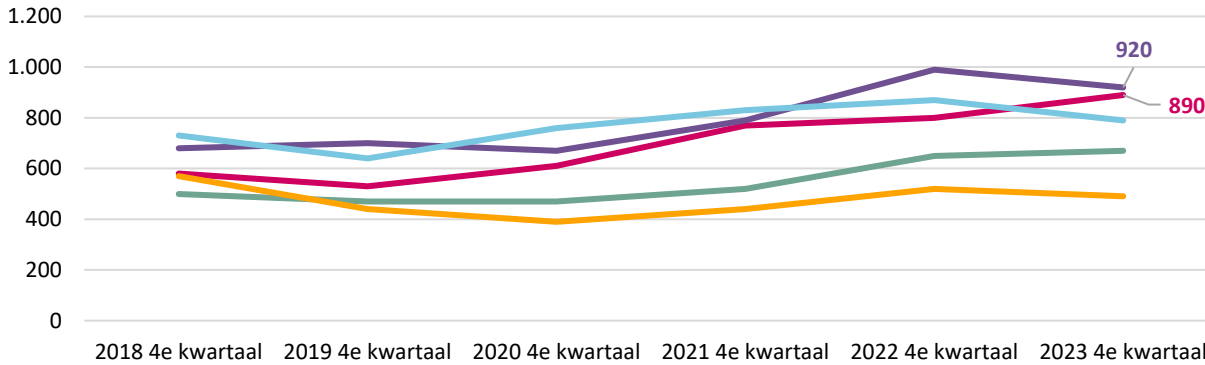
Figuur 2. Uitstroom naar branches (CBS AZW, 2024)



Uitstroomcijfers naar leeftijd en branche



Figuur 3. Uitstroom naar leeftijd in zorg en welzijn (CBS AZW, 2024)

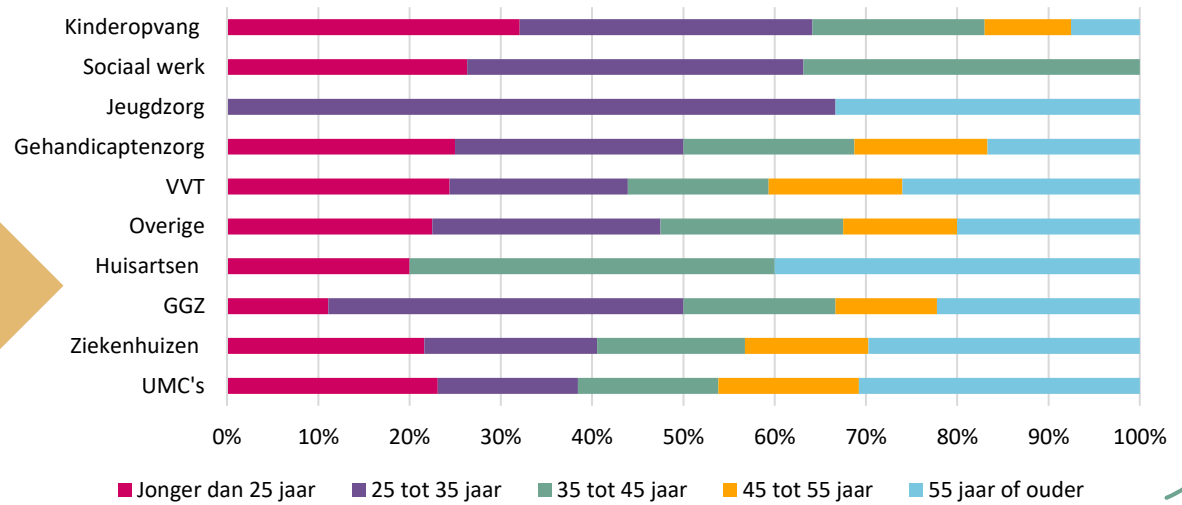


Jongeren lijken de grootste groep uitstromers te vormen. Hoewel minder werknemers in de leeftijd van 25 tot 35 jaar in 2023 zijn uitgestroomd ten opzichte van 2022, is het aantal uitstromers jonger dan 25 jaar toegenomen tot 890 (figuur 3). Dat de uitstroom onder jongeren blijft toenemen, is zorgwekkend, vooral omdat het vaak gaat om werknemers die net van school komen en slechts kort in de sector werkzaam blijven.

- Jonger dan 25 jaar
- 25 tot 35 jaar
- 35 tot 45 jaar
- 45 tot 55 jaar
- 55 jaar of ouder

In de meeste branches is de uitstroom onder de "groep 55 jaar of ouder" het grootst. Dit wijst op pensioen gerelateerde uitstroom (figuur 4). Op kinderopvang, sociaal werk en jeugdzorg na. Daar ligt de uitstroom relatief hoger binnen de groep werknemers tot 35 jaar. De leeftijdsgroepen 25 tot 35 jaar en 35 tot 45 jaar hebben relatief minder uitstroom in vergelijking met de andere groepen.

Figuur 4. Uitstroom naar leeftijd per branche in de sector zorg en welzijn (CBS AZW, 2024)



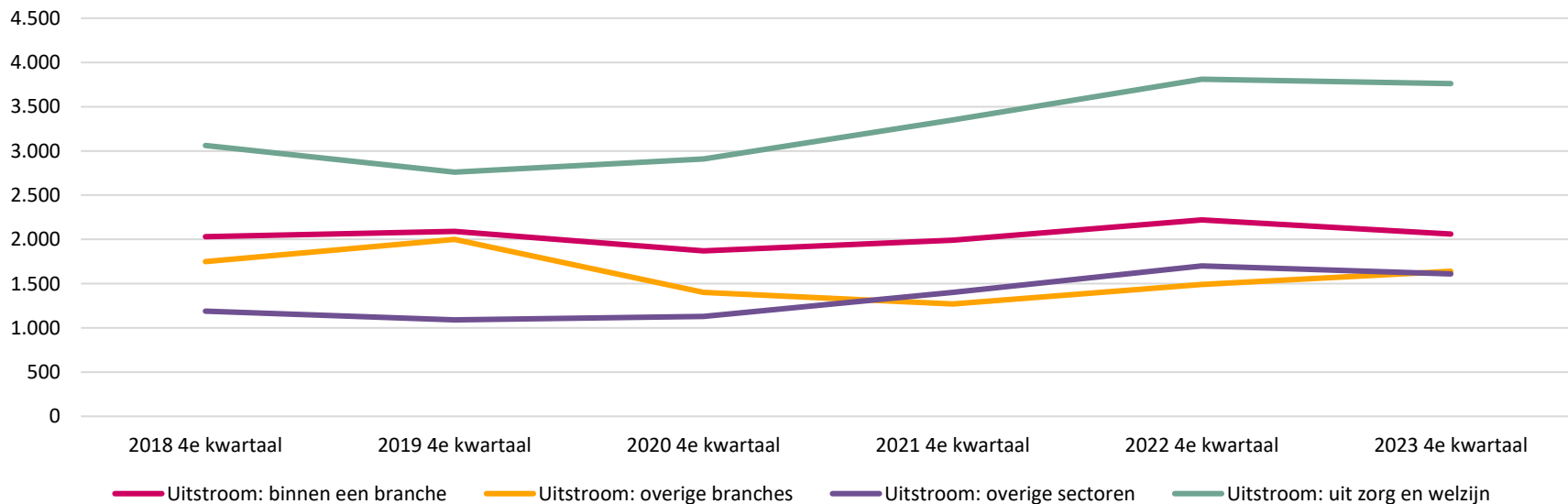
Uitstroomcijfers binnen of buiten de sector



Een nieuwe baan wordt net zo vaak gevonden binnen de zorg- en welzijnssector als daarbuiten. Aan het einde van 2023 was de uitstroom 11% uit zorg en welzijn (gelijk aan het landelijke gemiddelde). Binnen de sector stapte 6% van de medewerkers over naar een andere werkgever binnen dezelfde branche, terwijl 5% naar een andere branche binnen zorg en welzijn overstapte. Het aantal baanwisselingen binnen de zorg- en welzijnssector is dus even groot als de uitstroom uit de sector. In vergelijking met 2022 stapten minder werknemers over naar een andere branche, en er gingen zelfs meer mensen naar andere banen in andere branches. De uitstroom uit de zorg en welzijn sector laat eind 2023 een lichte daling zien, na een 3 jarige periode van stijging sinds 2019. Wat dit betekent voor de toekomst valt niet te voorspellen. Het is in ieder geval wenselijk om uitstroom zoveel mogelijk te beperken (figuur 5).



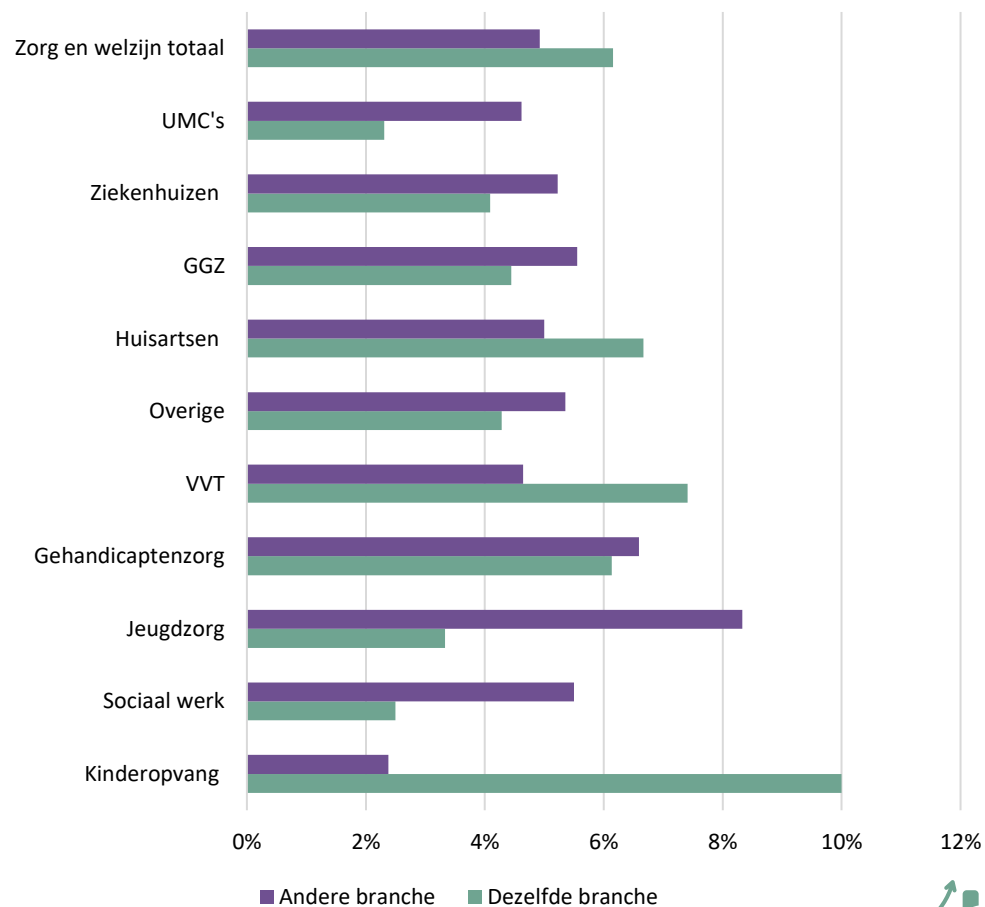
Figuur 5. Uitstroom naar type (CBS AZW, 2024)





Een overstap naar een nieuwe baan in een andere branche komt vooral veel voor vanuit de jeugdzorg (8%) en gehandicaptenzorg (7%). Het wisselen van baan binnen dezelfde branche gebeurt het meest in de kinderopvang (10%), gevolgd door de VVT en huisartsenpraktijken (beide 7%) (figuur 6).

Figuur 6. baanwisselingen per branche binnen zorg en welzijn (t.o.v. van aantal werknemers) (CBS AZW, 2024)

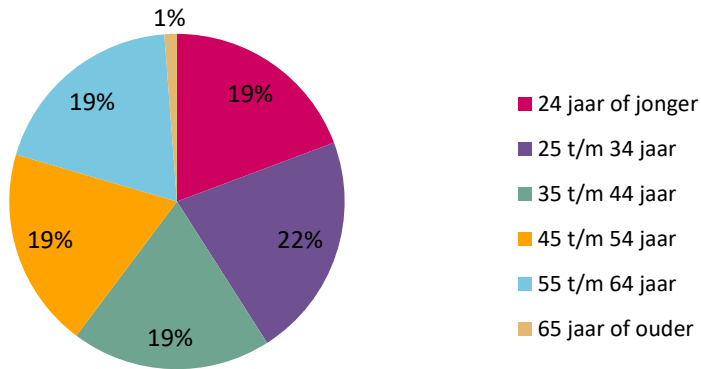




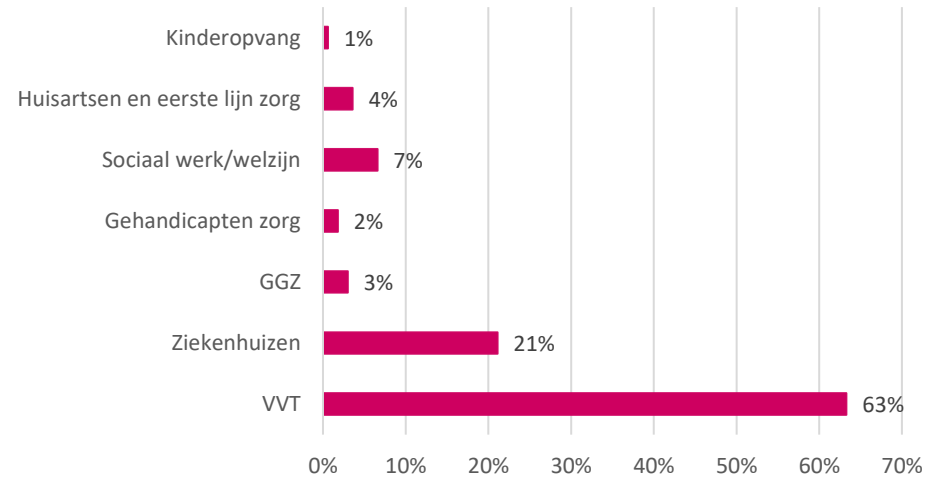
Om te verkennen wat speelt bij de uitstroom uit de sector Zorg en Welzijn in Flevoland, is gebruikgemaakt van het uitstroomonderzoek van Presearch. In de periode van het derde kwartaal van 2023 tot en met het derde kwartaal van 2024 (3kw 2023–3kw 2024) hebben 166 werknemers in Flevoland, die hun baan in Zorg en Welzijn hebben verlaten, deelgenomen aan het onderzoek*. De deelnemers waren van verschillende leeftijden (figuur 7). De meeste deelnemers hadden een baan in de VVT-branche (63%), gevolgd door een functie in een ziekenhuis (21%) (figuur 8). Van de werknemers was 35% tussen de 2 en 5 jaar in dienst, terwijl 23% hun baan binnen het eerste jaar verlieten (figuur 9).



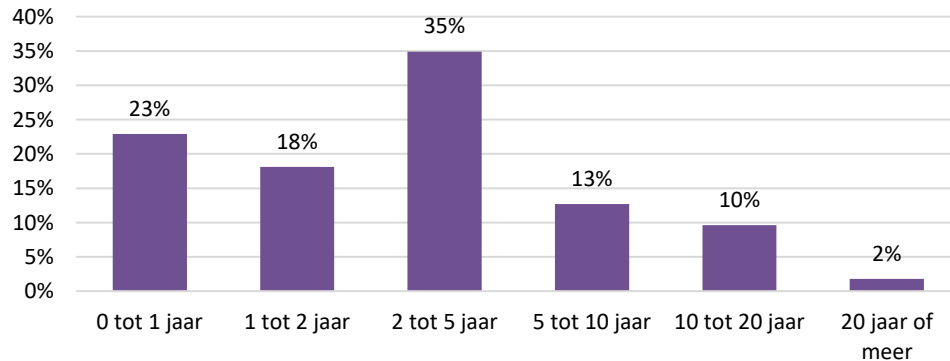
Figuur 7. Verdeling deelnemers aan het uitstroomonderzoek naar leeftijd



Figuur 8. Verdeling deelnemers naar zorg en welzijn branches



Figuur 9: Verdeling van deelnemers op basis van dienstjaren

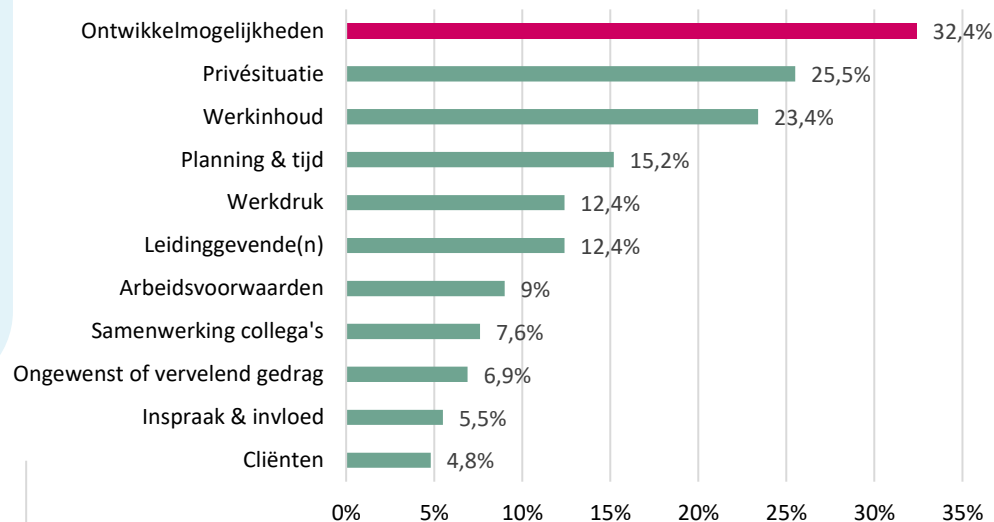


* Selectiecriteria: Bij de selectie is gekozen voor medewerkers die cliëntgebonden waren, een contract met vaste of flexibele uren hadden, en vrijwillig hun baan hebben verlaten.

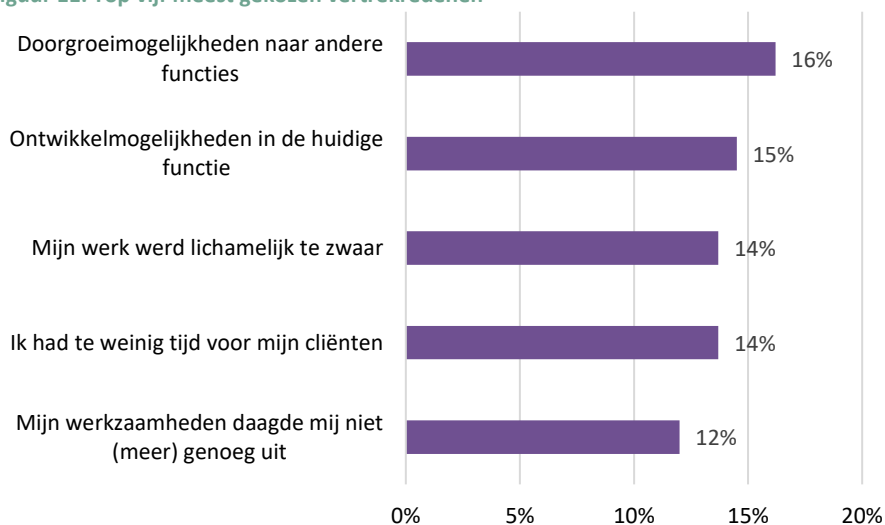


In het uitstroomonderzoek zijn vertrekthema's vastgesteld als hoofdoorzaken voor vertrek, met daaronder specifieke redenen. Gebrek aan ontwikkelmogelijkheden blijft het belangrijkste vertrekthema, net zoals het jaar daarvoor* (32,4%), gevolgd door privésituatie (25,5%) en werkinhoud (23,4%) (figuur 10). Wat betreft specifieke vertrekredenen gaf 16% van de deelnemers aan hun werk te hebben verlaten vanwege beperkte doorgroeimogelijkheden naar andere functies. Daarnaast noemde 15% van de deelnemers een gebrek aan ontwikkelmogelijkheden binnen hun huidige functie als reden voor vertrek (figuur 11).

Figuur 10. Vertrekthema's van deelnemers aan het uitstroomonderzoek



Figuur 11. Top vijf meest gekozen vertrekredenen



Deze cijfers liggen in lijn met de conclusie in de Longread van AZW: '*Aandacht voor duurzame inzetbaarheid is de sleutel voor behoud.*'* Vooral aandacht voor loopbaanontwikkeling blijkt een cruciale factor te zijn in de bereidheid om door te blijven werken. In organisaties waar medewerkers merken dat hun werkgever beleid voert gericht op duurzame inzetbaarheid—zoals scholing, ontwikkeling en het aanpakken van werk gerelateerde belasting—zijn de volgende effecten zichtbaar:

- Medewerkers hebben minder de neiging om ander werk te zoeken.
- Ze tonen een grotere bereidheid om zowel in hun huidige functie als bij de werkgever langer te blijven.
- Er is een hogere kans dat zij doorwerken tot de AOW-leeftijd.



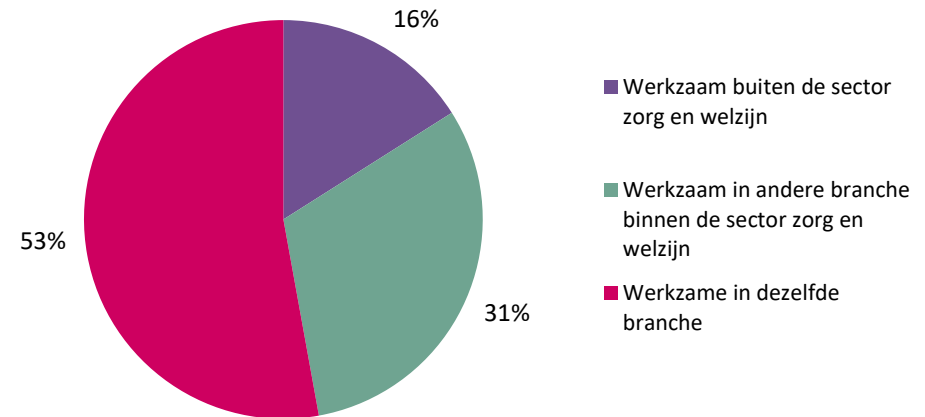
Per branche worden verschillende redenen voor uitstroom als belangrijk gezien:

- ❖ In de verpleging, verzorging en thuiszorg (VVT) worden doorgroeimogelijkheden en het gebrek aan tijd voor cliënten het vaakst genoemd.
- ❖ Voor ziekenhuispersoneel zijn doorgroeimogelijkheden eveneens de belangrijkste reden om te vertrekken, gevolgd door het beperkte aanbod van opleidingsmogelijkheden.
- ❖ Werknemers in de branche sociaal werk gaven aan dat hun baan lichamelijk zwaar voor hen is geworden, dat ze een carrièreswitch willen maken en dat de werkzaamheden niet meer uitdagend voor hen zijn.



Hoewel deze werknemers hun baan hebben opgezegd, blijft de meerderheid (84%) werken in de sector Zorg en Welzijn. Van hen blijft 53% in dezelfde branche, terwijl 31% overstapt naar een andere branche binnen de sector. Slechts 16% heeft de sector volledig verlaten (figuur 12). Dit laat zien dat personeel meestal in de sector blijft, maar vaak van baan wisselt op zoek naar een nieuwe uitdaging.

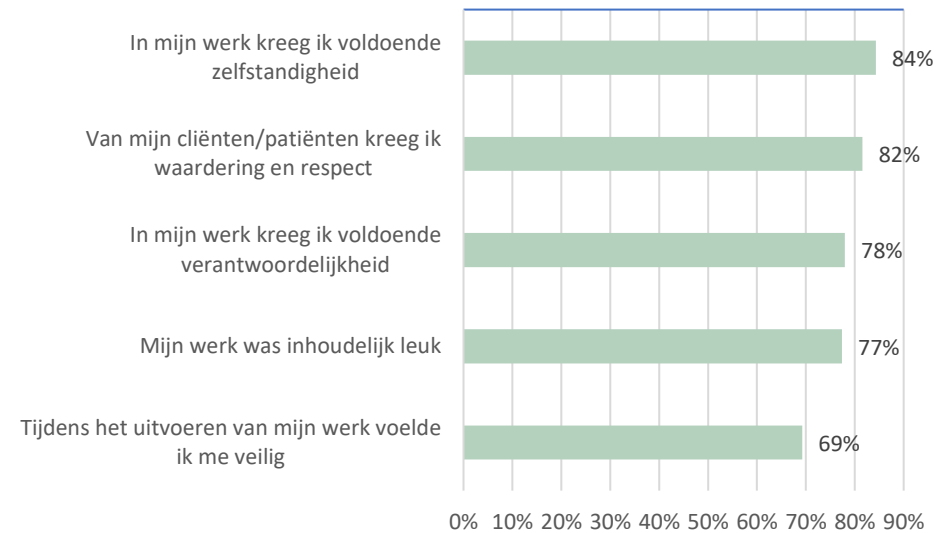
Figuur 12 . Nieuwe werksituatie



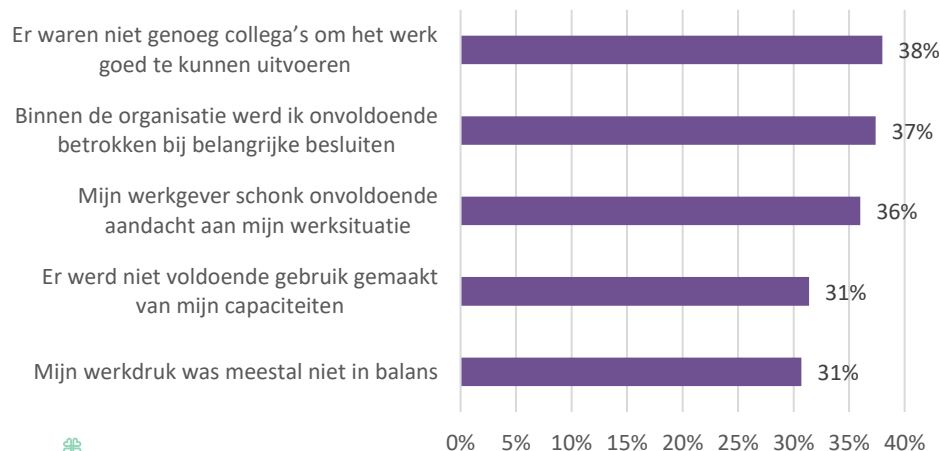


Uit het onderzoek naar wat medewerkers als positief aan hun werk ervaren, blijkt dat 84% van de medewerkers zelfstandigheid waardeerden en dat 77% ondanks vertrek hun werk leuk vonden. Daarnaast werden respect en verantwoordelijkheden als positieve aspecten genoemd (figuur 13). Negatieve sentimenten over het verlaten van de baan werden ook besproken (figuur 14). Zo gaf 38% van de deelnemers aan dat er niet genoeg collega's waren om het werk uit te voeren, en 37% voelde zich onvoldoende betrokken bij belangrijke besluiten.

Figuur 13: Wat deelnemers aan het uitstroomonderzoek als positief aan hun werk ervaren



Figuur 14: Wat deelnemers aan het uitstroomonderzoek als negatief aan hun werk ervaren





De uitstroomcijfers geven inzicht in hoe de arbeidssituatie er voor Flevoland uitziet en wat de specifieke vertrekredenen zijn van zorgprofessionals. Echter, deze cijfers geven nog geen handelingsperspectief, om personeel in de toekomst te behouden voor de zorg en welzijn sector. Op landelijk niveau wordt er onderzoek gedaan naar oplossingsrichtingen voor de sector. In deze publicatie willen we twee rapporten uitlichten: [*Scenario-analyse: Toekomstbeelden voor de arbeidsmarkt zorg en welzijn \(AZW, 2024\)*](#) en [*Signalement Passende Langdurige Zorg \(zorginstituut Nederland, 2024\)*](#). Onderzocht is wat er nodig is om behoud van medewerkers te verhogen. Geadviseerd wordt om binnen een zorgorganisatie kritische te kijken naar de arbeidsvoorwaarden, om goed werkgeverschap te kunnen bieden. Om de conclusies overzichtelijk te maken hebben we de belangrijkste voorwaarden en verwachte resultaten schematisch weergegeven. In de volgende sheet worden voorbeelden aangereikt over hoe zorgorganisaties aan de belangrijkste arbeidsvoorwaarden kunnen voldoen.

Door:

1. Ontwikkelingsmogelijkheden bieden
2. Technologische innovaties toepassen
3. Samenwerking versterken
4. Fysieke en mentale druk verminderen
5. Focus op betekenisvol werk
6. Werk aantrekkelijker maken



Wordt:

- Het ziekteverzuim en de uitstroom van zorgmedewerkers vermindert.
- De motivatie en betrokkenheid van medewerkers vergroot.
- Het arbeidsmarkttekort in de sector aanzienlijk teruggedrongen door behoud en een hogere instroom.



1. Ontwikkelingsmogelijkheden bieden

- Modulair opleiden:
Stimuleer loopbaanontwikkeling door flexibele opleidingsmodules aan te bieden die aansluiten bij de dagelijkse praktijk.
- Competentiegerichte trainingen:
Leid zorgmedewerkers op om effectief samen te werken met informele zorgverleners, zoals mantelzorgers en vrijwilligers.

2. Technologische innovaties toepassen

- Gebruik technologie om administratieve taken te automatiseren en fysieke werkbelasting te verlichten. Dit verhoogt zowel de arbeidsproductiviteit als het werkplezier.

3. Samenwerking versterken

- Stimuleer samenwerking tussen formele en informele zorg, waarbij de verantwoordelijkheden evenredig worden verdeeld. Dit verlicht de druk op zorgmedewerkers en vergroot hun werkplezier.

4. Fysieke en mentale druk verminderen

- Gebruik innovatieve roosters en ondersteunende technologie om stress te verminderen en een betere werk-privébalans te realiseren.

5. Focus op betekenisvol werk

- Verminder administratieve lasten en geef zorgprofessionals de ruimte om zich op kerntaken te richten, wat hun voldoening en motivatie verhoogt.

6. Werk aantrekkelijker maken

- Werkplezier verhogen:
Herzie taken door ze te herschikken, waardoor zorgprofessionals meer autonomie krijgen. Dit verhoogt voldoening en betrokkenheid.
- Werkomstandigheden verbeteren:
Creëer een veilige, gezonde omgeving en bied flexibele werktijden en betere arbeidsvoorwaarden, zoals reiskostenvergoeding of extra faciliteiten.



Contact

Flever

Visarendreef 1
8232 PH Lelystad

info@flever.nl
www.flever.nl

Uitgave

Flever

Onderzoekers:

Samantha Hummel & Yara Alkhateeb, Flever

Met dank aan

Dit onderzoek is mede mogelijk gemaakt door subsidie van de Provincie Flevoland

Copyright

© 2024, Flever.

Alle rechten voorbehouden.

Publicatie en overname van teksten is toegestaan onder bronvermelding.

Naar het begin



Blijf op de hoogte van interessante publicaties, bijeenkomsten, en maatschappelijke thema's.



Schrijf je in voor
onze nieuwsbrief



@flevern1

flever 

samen werken aan een
vitaal Flevoland

www.flever.nl