



De sector zorg en welzijn was in het afgelopen jaar meer dan ooit in het nieuws en liet zien hoe belangrijk het is om voldoende gekwalificeerde medewerkers te hebben. Het oplopende personeelstekort, de uitstroom naar buiten de sector en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers: allemaal onderwerpen die al hoog op de agenda stonden, maar die door de coronacrisis nog acuter werden.

Tenzij anders vermeld, hebben de cijfers betrekking op de situatie in Noord-Brabant op de branches Geestelijke gezondheidszorg, Gehandicaptenzorg, Huisartsenzorg en gezondheidscentra, Jeugdzorg, Kinderopvang, Sociaal werk, Verpleging, verzorging & thuiszorg (VV&T), Ziekenhuizen, Universitair medische centra en Overige zorg en welzijn.



## Impact coronacrisis

De impact van de coronacrisis op de zorgsector is enorm. De vraag naar zorg is in korte tijd zo explosief gegroeid dat de reguliere zorg in het geding kwam. Ook het zorgpersoneel werd hard geraakt. Een deel werd ziek door corona, vele anderen kampten lange tijd met extreem zware werkomstandigheden.

Transvorm streeft ernaar om zo snel mogelijk recente cijfers te presenteren over de impact van corona op de arbeidsmarkt in zorg en welzijn. Op het moment van publiceren zijn niet alle cijfers over het eerste half jaar van 2020 bekend en beschikbaar. Uit de bronnen die beschikbaar zijn, halen we de onderstaande informatie.

### Het aantal vacatures loopt terug in het tweede kwartaal van 2020

Vergeleken met het tweede kwartaal van 2019 waren er dit jaar minder vacatures. Een mogelijke verklaring is dat werkgevers door een grote toename van open sollicitaties en het initiatief 'Extra handen voor de zorg' tijdelijk minder vacatures nodig hadden om een hetzelfde aantal arbeidsplaatsen te vullen. Ook is het mogelijk dat door de terugloop van zorg tijdens de eerste golf er in delen van de sector tijdelijk minder behoefte was aan personeel. Meer over de vacature-ontwikkeling leest u op pagina 6 van deze publicatie.

### Het verzuim onder zorgmedewerkers steeg

Uit landelijke verzuimcijfers blijkt dat het verzuim in de maanden maart t/m augustus van dit jaar hoger lag dan in dezelfde maanden in 2018 en 2019. Net als andere jaren was het verzuim in de maanden maart en april hoger dan in de zomermaanden. Het verzuim was met ruim 8% het hoogst in maart van dit jaar. De toename van het ziekteverzuim ten opzichte van het tweede kwartaal van 2019 was in zorg en welzijn bovengemiddeld vergeleken met andere sectoren.

Vergeleken met de maand augustus in 2018 en 2019 was het verzuim in augustus 2020 bijna een half procent hoger. Deze stijging komt vooral door het sterk toegenomen verzuim tussen de 15 en 91 dagen. Het verzuim van langer dan drie maanden lag in augustus 2020 juist lager dan in 2018 en 2019. Op dit moment zien we vooral een flinke piek in het middellange verzuim, waarschijnlijk gerelateerd aan corona, bovenop het reguliere verzuim. De signalen over (mentaal) overbelaste zorgmedewerkers geven aanleiding tot alertheid op de ontwikkeling van het verzuim langer dan drie maanden.

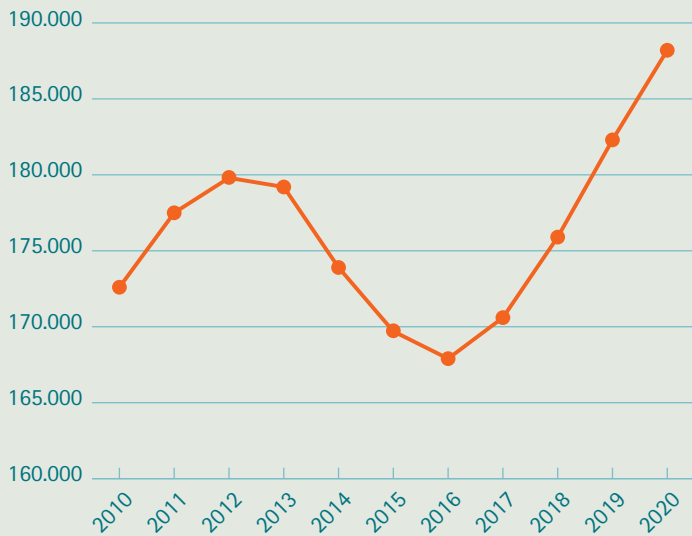
### Uitstroom

Complete cijfers over de in- en uitstroom in 2020 zijn nog niet beschikbaar. In het uitstroomonderzoek van Transvorm zien we een aantal opvallende zaken bij de respondenten die in het tweede kwartaal van 2020 uitstroomden bij hun werkgever.

Zorggebonden medewerkers die in het tweede kwartaal vertrokken, waren aanzienlijk minder negatief over de ervaren werkdruk tijdens hun voormalige baan. In het eerste kwartaal was 30% van de respondenten nog negatief over de werkdruk, in kwartaal 2 nog maar 19%. Over kwartaal 3 was dit 20%. Ook over de aanwezigheid van voldoende collega's (51% vs. 45%) en het kunnen combineren van werk en privé (70% vs. 59%) was men in kwartaal 2 positiever dan in kwartaal 1. Ook de aandacht die de werkgever schonk aan de werkomstandigheden werd positiever beoordeeld (48% vs. 41%).

We kunnen dit positievere sentiment niet met zekerheid verklaren. Mogelijk hangt het samen met een algeheel positiever sentiment over de zorgsector tijdens de eerste coronagolf.

# Aantal werknemers

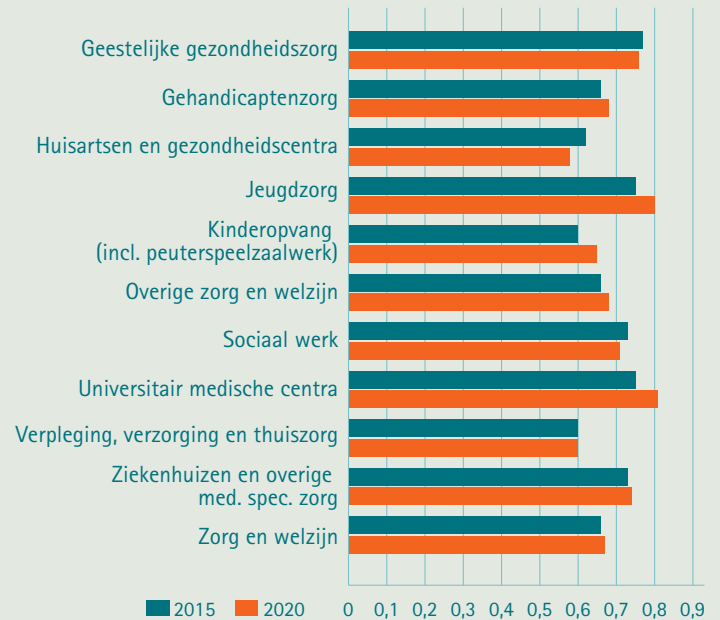


**Figuur 1:** Ontwikkeling aantal werknemers in zorg en welzijn in Noord-Brabant in het eerste kwartaal van 2020.

Bron: Arbeidsmarkt in Beeld, 2020, bewerkt door Transvorm.

In 2020 is het aantal medewerkers in zorg en welzijn in Noord-Brabant hoger dan ooit. Dat zien we ook in de landelijke cijfers. Het aantal werknemers in Noord-Brabant daalde in 2020 ten opzichte van 2019 alleen in de Jeugdzorg. Een mogelijke verklaring daarvoor is de indiensttreding van werknemers bij gemeenten. Zij blijven dan hetzelfde werk doen, maar vallen onder een andere werkgever.

De gemiddelde deeltijdfactor in zorg en welzijn in Noord-Brabant is de afgelopen jaren licht gestegen. Dat wil zeggen dat medewerkers gemiddeld iets meer uren zijn gaan werken. In het eerste kwartaal van 2020 werkten medewerkers in de branches Huisartsenzorg en gezondheidscentra en VV&T relatief het minst aantal uren (een deeltijdfactor van 0,60 of kleiner).

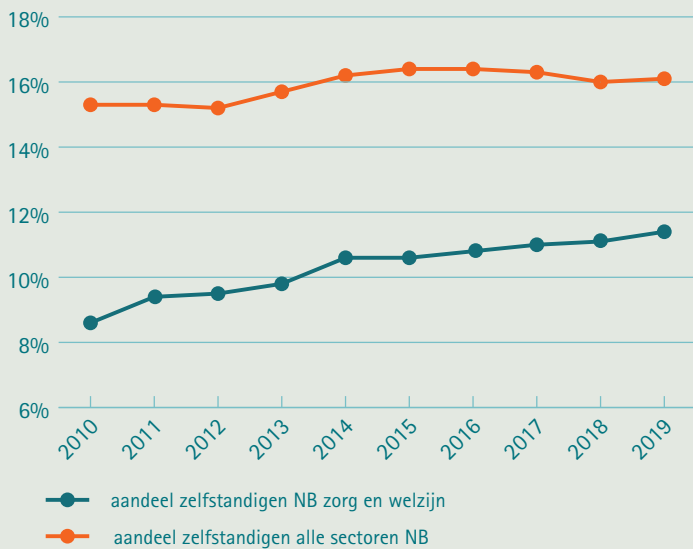


**Figuur 2:** Deeltijdfactor zorg en welzijn in Noord-Brabant in 2015 en 2020.

Bron: Arbeidsmarkt in Beeld, 2020, bewerkt door Transvorm.



# Flexibele arbeid



**Figuur 3:** Aandeel zelfstandigen Noord-Brabant.

Bron: CBS, 2020, bewerkt door Transvorm.

Het totaal aantal zelfstandigen in zorg en welzijn in Noord-Brabant steeg in de periode 2010-2019 met bijna 30%. Ook het aandeel zelfstandigen nam toe: ongeveer 1 op de 9 werkenden is zelfstandige. Ondanks dat het aandeel zelfstandigen in de sector zorg en welzijn toenam, is het nog niet zo hoog als in alle sectoren samen in Noord-Brabant. Bovendien lijkt het aandeel zelfstandigen in alle sectoren te stabiliseren, terwijl het binnen zorg en welzijn nog steeds toeneemt.

In 2019 is het aandeel binnen de branche Huisartsenzorg en gezondheidscentra met ruim 30% het hoogst van alle branches, ondanks dat het aandeel zelfstandigen daar ten opzichte van 2010 is afgenomen.

Vergelijken we het percentage zorg- en welzijnswerknemers met een vaste of flexibele arbeidsrelatie in Noord-Brabant (dus met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd óf een flexibel aantal uren per week), dan zien we dat het percentage werknemers met een flexibele arbeidsrelatie in de periode van 2010-2019 nauwelijks is gestegen (van 16,7% naar 17%). Ten opzichte van 2018 is het percentage zelfs gedaald. Toen had nog 18,9% van de werknemers in zorg en welzijn een flexibele arbeidsrelatie.

In diezelfde periode nam, in alle sectoren in Noord-Brabant samen, het percentage werknemers met een flexibele arbeidsrelatie toe: van 20,5% tot 25,1% in 2019. Werknemers in de sector zorg en welzijn hebben dus in vergelijking met andere sectoren veel minder vaak een flexibele arbeidsrelatie en vaker een vaste arbeidsrelatie.

In 2019 is het percentage werknemers met een flexibele arbeidsrelatie het hoogst binnen de Jeugdzorg met 33,3%, gevolgd door Kinderopvang en Huisartsen en gezondheidscentra met 25%. Het percentage werknemers met een flexibele arbeidsrelatie is met 8,3% het laagst in de GGZ.

## Flexibilisering

We onderzoeken in de regio's wat de mogelijkheden zijn op het gebied van flexibel werken. Hoe kunnen medewerkers die in loondienst zijn flexibel werken mét zekerheid? En hoe kunnen organisaties daarin met elkaar samenwerken?

Wilt u meer weten over de initiatieven? Neem dan contact op met de strategisch adviseur van uw regio via [transvorm.org/medewerkers](https://transvorm.org/medewerkers).

## ZZP-ers in zorg en welzijn

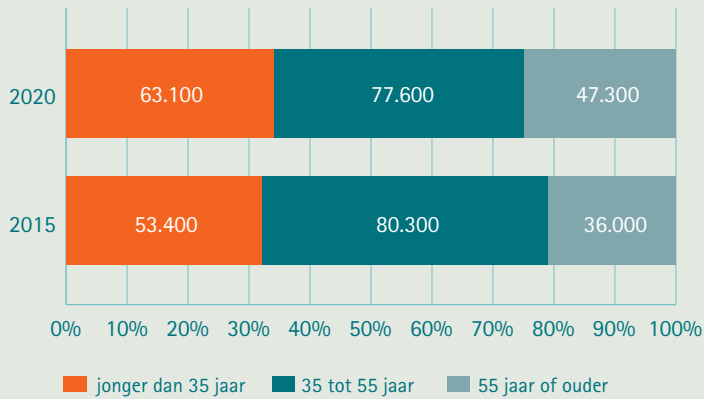
We publiceerden eerder dit jaar een factsheet over zzp'ers in zorg en welzijn. Daarin viel onder andere op dat zzp'ers:

- vaker dan werknemers een disbalans in de werk-privésituatie ervaren;
- de afgelopen twee jaar vaker dan werknemers een opleiding of cursus volgden.

Op [transvorm.arbeidsmarktbeeld.nl](https://transvorm.arbeidsmarktbeeld.nl) vindt u de gehele factsheet en het bijbehorende artikel.



# Leeftijd



**Figuur 4:** Aandeel werknemers in zorg en welzijn naar leeftijdscategorie in Noord-Brabant, kwartaal 1 2015 en 2020.  
Bron: Arbeidsmarkt in Beeld, 2020, bewerkt door Transvorm.

In 2020 is een kwart van de medewerkers in zorg en welzijn in Noord-Brabant 55 jaar of ouder. In 2015 was dat nog 21,2%. Dit komt onder andere door de vergrijzing en verhoging van de AOW-leeftijd: gemiddeld werken zorgmedewerkers 4 jaar langer door. In de VV&T is het aandeel ouderen in 2020 met 30,4% het grootst.

Het aandeel medewerkers dat jonger is dan 35 is licht gestegen ten opzichte van 2015. In 2020 is het aandeel medewerkers jonger dan 35 het hoogst binnen de Kinderopvang, met bijna 50%. Bij de Ziekenhuizen en overige medisch specialistische zorg en Huisartsen en gezondheidscentra is het aandeel jongeren, met respectievelijk 29,3% en 28,6%, het laagst.

## Uitstroom naar pensioen

In maart 2020 verscheen een publicatie over de uitstroom naar pensioen. Kijk daarvoor op [transvorm.arbeidsmarktinbeeld.nl/uitstroom-naar-pensioen-de-impact-van-vergrijzing](https://transvorm.arbeidsmarktinbeeld.nl/uitstroom-naar-pensioen-de-impact-van-vergrijzing).

Het aandeel medewerkers van 35 tot 55 jaar neemt af. Dit komt vooral door de doorstroom naar de groep van 55 jaar of ouder. Met name in de VV&T is dit zorgwekkend: daar is het aandeel gedaald van 48,1% in 2015 naar 39,3% in 2020. De medewerkers in de categorie van 35 tot 55 jaar zijn een belangrijke groep voor de ondersteuning van zowel de jongeren als het ontlasten van de ouderen. Het feit dat die groep krimpt zorgt voor nog meer druk op het personeelsbestand.

## Nieuwe oplossingen

Als reactie op die ontwikkeling ontstaan nieuwe oplossingen, zoals het inzetten van senior medewerkers als mentoren van nieuwe collega's. Bij ouderenzorgorganisaties Sint Jozefoord, Van Neynsel, Vivent en Laverhof doen ze dat in het project 'Dweilen met de kraan dicht'. Buiten dat het de senior medewerker nieuwe energie geeft en de nieuwe medewerker meer aandacht, kan het ook bijdragen aan de (fysieke en mentale) ontlasting van de middelste groep medewerkers.

Verder ontstaan meer (verkorte) zij-instroomtrajecten voor professionals die een overstap naar de zorg willen maken, bijvoorbeeld Lefgozer en Switchz. De doelgroep bestaat veelal uit medewerkers uit deze middelste leeftijdscategorie.

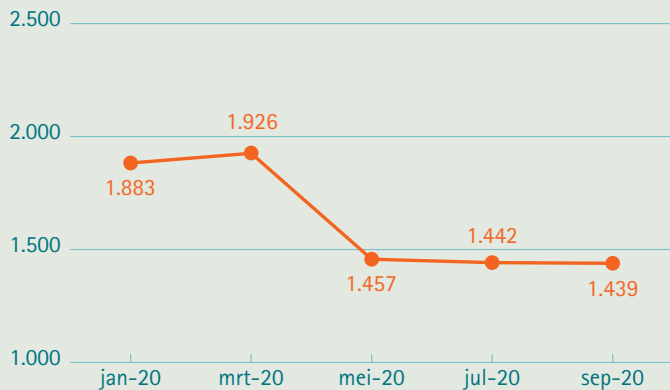
Benieuwd naar initiatieven in uw regio? Neem contact op met de strategisch adviseur in uw regio, via [transvorm.org/medewerkers](https://transvorm.org/medewerkers).



## Arbeidsmarkt in Beeld

Verder inzoomen op een regio of branche?  
Op [transvorm.arbeidsmarktinbeeld.nl](https://transvorm.arbeidsmarktinbeeld.nl) kunt u vergelijkingen maken tussen branches, regio's en periodes.

# Vacatures



**Figuur 5:** Aantal vacatures op BrabantZorg.Net.

Bron: BrabantZorg.Net, 2020, bewerkt door Transvorm.

Op BrabantZorg.Net plaatsen organisaties die aangesloten zijn bij Transvorm hun vacatures. Eind september telde BrabantZorg.Net ruim 1400 openstaande vacatures. Op een vacature kunnen natuurlijk meerdere medewerkers worden aangenomen en niet voor elke nieuwe medewerker wordt een vacature geplaatst (bijvoorbeeld omdat geworven wordt in het netwerk).

## Via via

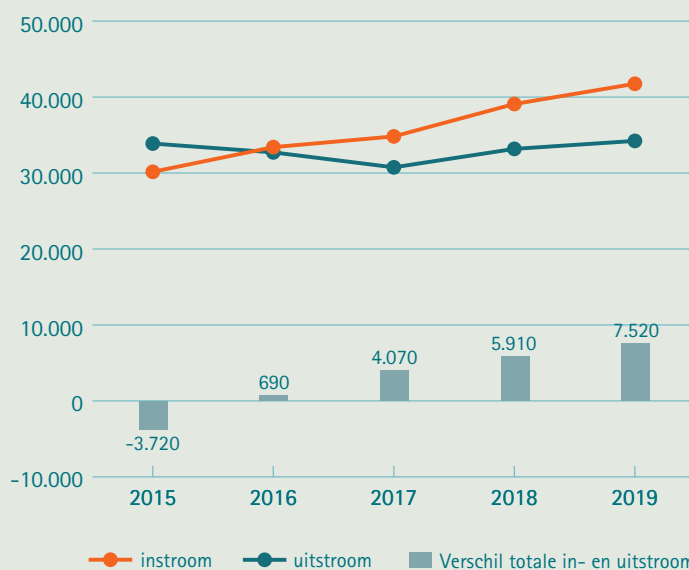
Een kwart van de medewerkers vindt een nieuwe baan via kennissen. Tevreden werknemers kunnen daarom ook helpen bij het aantrekken van nieuwe medewerkers (mond-tot-mondreclame).

Het aantal vacatures loopt sinds 2015 op. Vorig jaar nam het aantal vacatures gedurende het jaar toe. Sinds de uitbraak van corona zien we het aantal vacatures dalen. Het aantal vacatures in 2020 is vanaf mei lager dan in 2019. Een mogelijke verklaring is dat de impact van corona heeft gezorgd voor een positiever beeld van de zorg, met meer aanwas vanuit open sollicitaties als gevolg. Een lager aantal vacatures hoeft dus niet te betekenen dat er minder vraag was naar medewerkers.

Naast BrabantZorg.Net waren er tijdens de coronacrisis andere wegen om aan personeel te komen. Landelijk meldden meer dan 20.000 vrijwilligers zich aan om zorgorganisaties te helpen via het initiatief 'Extra handen voor de zorg'. In Noord-Brabant waren dat er ongeveer 2000. Eén op de drie vrijwilligers is blijven werken voor de betreffende organisatie.

Tussen maart en september 2020 is de afname van het aantal vacatures met 27% in de Gehandicaptenzorg en bijna 32% in de VV&T opvallend groot. Vooral het aantal vacatures voor verzorgenden daalde flink in die periode. Mogelijke verklaringen daarvoor zijn een afname in cliënten – denk aan sterfte, een opnamestop van cliënten en uitstel van cliënten door angst voor de omstandigheden omtrent corona in het verpleeghuis. Of juist vanuit medewerkersperspectief: het afzeggen van vakanties door medewerkers vanwege corona en de bereidheid meer te werken in de coronacrisis.

# Mobiliteit



**Figuur 6:** Totale instroom en uitstroom in zorg en welzijn en het verschil daartussen in Noord-Brabant. Bron: Arbeidsmarkt in Beeld, 2020,

bewerkt door Transvorm.

We zien in 2019 een positieve ontwikkeling in het in- en uitstroomsaldo in alle branches. Dit betekent dat in alle branches meer medewerkers instroomden dan uitstroomden. De instroom in Noord-Brabant nam in 2019 ten opzichte van het voorgaande jaar toe. Hiervan kwam meer dan de helft van buiten de sector (herintreders, zij-instromers, overig; waaronder instroom vanuit het onderwijs). De rest veranderde van werkgever binnen de sector. Dat de instroom toeneemt is een positieve ontwikkeling, maar er zijn ook signalen over het gebrek aan begeleidingscapaciteit, waardoor het niet altijd mogelijk is om de nieuwe aanwas goed op te nemen in het werkveld.

De totale uitstroom steeg in 2019 licht ten opzichte van 2018. Bijna 20% van de uitstromers in 2019 ging werken buiten zorg en welzijn. Dit is inclusief niet-zorggebonden medewerkers (denk aan HR-functies of anderszins ondersteunende functies), die makkelijker in andere sectoren aan het werk kunnen. Daarnaast zien we dat een groot deel van de uitstroom naar buiten de sector plaats vindt in enkele kleinere branches: Sociaal werk, Kinderopvang en Overige Zorg.

Het grootste deel van de uitstromers, bijna 30%, bleef werken in dezelfde branche in zorg en welzijn. Dat was in 2015 nog bijna 25%. Het aandeel medewerkers dat na uitdiensttreding start als zelfstandige is sinds 2010 zowel in Noord-Brabant als landelijk vrij stabiel, namelijk 3 tot 4%. Uit de uitkomsten van de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA) in zorg en welzijn, waarover we eerder een factsheet publiceerden, blijkt dat het aantal zzp'ers dat liever in loondienst werkt, daalde in de periode 2017-2019.



## Naar welke sectoren buiten zorg en welzijn gaan de uitstromers?

Zowel landelijk als in Brabant zijn dat in 2019

- Verhuur en overige zakelijke diensten (23-27%);
- Handel (17-20%);
- Onderwijs (11-14%).

Binnen de categorie Verhuur en overige zakelijke diensten ging in 2019 het grootste aandeel naar Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer (83-88%). Het kan daarom zijn dat een deel van de uitstroom alsnog in zorg en welzijn werkt, maar dan via een uitzendbureau of detachering. Deze persoon is dan niet in dienst van een werkgever in zorg en welzijn, maar is nog wel werkzaam in de sector. Als we echter corrigeren voor uitzendkrachten die in de zorg werken, blijft dit de grootste bestemming van medewerkers die de sector verlaten.

### Cijfers vergelijken

Op [transvorm.arbeidsmarktinbeeld.nl](https://transvorm.arbeidsmarktinbeeld.nl) vergelijkt u branches, regio's en periodes. Thema-artikelen en factsheets brengen u op de hoogte van trends en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van zorg en welzijn in Noord-Brabant.

## Actieprogramma behoud van zorgpersoneel

Transvorm, Avans Hogeschool en IZZ namen, in samenwerking met het regioteam van VWS, het initiatief om te onderzoeken hoe onnodige uitval van zorgpersoneel kan worden voorkomen. De partners bundelden de resultaten van de verschillende uitstroomonderzoeken.

Dit artikel en de onderliggende onderzoeken zijn te vinden op [transvorm.org/actieprogrammabehoud](https://transvorm.org/actieprogrammabehoud).

De onderzoeken leidden tot aanbevelingen voor zorg- en welzijnsorganisaties en het onderwijs. Met werkgevers en onderwijs in Brabant werken we aan een actieprogramma voor het behoud van zorgpersoneel. Daarin staan voorlopig drie thema's centraal:

- **Onboarding:** een goede stage- en inwerkperiode voor studenten en nieuwe werknemers;
- **Ontwikkelmogelijkheden:** loopbaan- en specialisatiemogelijkheden én een goede balans in bevoegdheden en verantwoordelijkheden;
- **Organisatieklimaat:** meer aandacht voor werknemers, een goede werksfeer en samenwerking binnen teams, voldoende communicatie en contact tussen werknemers en leidinggevenden.

### Impact meten en delen

Met de concrete aanbevelingen kunnen zorg- en onderwijsorganisaties in actie komen om uitstroom van zorgmedewerkers tegen te gaan. Gezamenlijke monitoring en evaluatie moet zorgen voor continue verbetering van acties op behoud. De (impact van) interventies op behoud worden gedeeld en besproken in een lerend netwerk. Daarmee hopen we dat succesvolle acties zich verspreiden en nieuwe acties en beleid op behoud worden geformuleerd.

Meer weten? Kijk op [transvorm.org/actieprogrammabehoud](https://transvorm.org/actieprogrammabehoud) of neem contact op met Suzanne van den Borne via [s.vdborne@transvorm.org](mailto:s.vdborne@transvorm.org)

## Reden van vertrek

Het landelijk uitstroomonderzoek vraagt vertrokken medewerkers om uit een lijst van 22 mogelijke vertrekredenen de twee belangrijkste te selecteren. De meest genoemde redenen voor vertrek van cliëntgebonden zorg- en welzijnsmedewerkers in Brabant zijn:

Werksfeer en samenwerking binnen de afdeling/ het team/ de organisatie	17%
Loopbaanmogelijkheden	17%
Uitdaging in werkzaamheden	16%
Manier van werken in de organisatie en aansturing door mijn leidinggevende	15%
Inhoud van mijn werk en/of de cliënten/patiënten	12%

De top 5 van vertrekredenen ziet er net wat anders uit als we specificeren naar leeftijdsgroep, functie en branche. Benieuwd? Lees meer over uitstroom op [transvorm.arbeidsmarktinbeeld.nl/uitstroomonderzoek-transvorm](https://transvorm.arbeidsmarktinbeeld.nl/uitstroomonderzoek-transvorm)

# Conclusie

Corona heeft de hele sector zorg en welzijn op zijn kop gezet. De impact op de arbeidsmarkt op zowel korte als langere termijn kunnen we nu nog niet exact in cijfers vangen. De hectische periode op de werkvloer laat in elk geval zien dat we de aandacht voor het welzijn, de inzetbaarheid en het behoud van medewerkers moeten vasthouden.

## De belangrijkste conclusies

- Het totaal **aantal zorg- en welzijnsmedewerkers** in Noord-Brabant was de afgelopen 10 jaar nog nooit zo hoog als in 2020. Toch zijn het er nog altijd niet genoeg om aan de vraag te voldoen.
- De **instroom** steeg in de afgelopen jaren. Het gebrek aan begeleidingscapaciteit maakt het niet altijd mogelijk om die nieuwe aanwas goed op te nemen in het werkveld. Goede stagebegeleiding en onboarding van nieuwe medewerkers verdienen extra aandacht.
- De **uitstroom** blijft stijgen en het aandeel vertrekkende medewerkers dat de sector verlaat, daalt niet. We moeten de aandacht voor behoud niet loslaten.
- Werknemers in zorg en welzijn hebben vaker een **vaste arbeidsrelatie** dan in overige sectoren, maar het aantal **zelfstandigen** blijft stijgen.
- De **vergrijzing** wordt steeds zichtbaarder: het aandeel werknemers tussen 35-55 neemt af, terwijl het aandeel 55+'ers hard stijgt. Dit zorgt voor nog meer druk op het personeelsbestand.
- Sinds de uitbraak van de **coronacrisis** daalt het aantal vacatures voor het eerst in jaren. De effecten daarvan op het totaal aantal zorg- en welzijnsmedewerkers en (het saldo van) de in- en uitstroom in de sector kunnen we nog niet zien vanwege het ontbreken van recente data. Waarschijnlijk gaat het om een tijdelijk dip en stijgt het aantal vacatures in de toekomst vanwege uitstroom en vergrijzing.



## Toekomst in beeld

De coronacrisis toont dat de wereld er van het ene op het ander moment totaal anders uit kan zien. Wij vragen ons af waar de arbeidsmarkt in zorg en welzijn over 10 jaar staat. Daarom werpen we binnenkort een blik in de toekomst in de nieuwe publicatiereeks **Toekomst in Beeld**, met mogelijke scenario's en verhalen uit andere sectoren.

## Transvorm

Postbus 4275  
5004 JG Tilburg

T 088 144 40 00  
E [info@transvorm.org](mailto:info@transvorm.org)  
I [www.transvorm.org](http://www.transvorm.org)

## Dashboard Arbeidsmarkt in Beeld

Kijk voor gedetailleerde informatie over een regio of branche op het dashboard [transvorm.arbeidsmarktinbeeld.nl](http://transvorm.arbeidsmarktinbeeld.nl). Daar kunt u vergelijkingen maken tussen branches, regio's en periodes. U vindt er bovendien thema-artikelen, aanvullende cijfers en analyses over de thema's die in deze publicatie aan bod kwamen en informatie over de doelstellingen en resultaten van de Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten (RAAT's).