

Veranderkracht

Facts & Figures



We zetten alle feiten en cijfers over de arbeidsmarkt in zorg en welzijn in het Noorden voor je op een rij.

Juli 2024



Onderzoeksresultaten in de sector zorg en welzijn in Noord-Nederland

De Facts & Figures is een jaarlijkse publicatie van ZorgpleinNoord. In deze publicatie vind je de meest actuele kennis en inzichten met betrekking tot de arbeidsmarkt van de sector zorg en welzijn in Noord-Nederland. Naast (intrasectorale) mobiliteit hebben we de ontwikkelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden onderzocht. Na de arbeidsmarktprognose lees je tenslotte wat

de belangrijkste uitdagingen in de komende periode zijn.

De onderzoeksresultaten in deze Facts & Figures hebben betrekking op de sector zorg en welzijn in Noord-Nederland. Daar waar dat afwijkend is, of waar een vergelijking wordt gemaakt met bijvoorbeeld landelijke cijfers, staat dat vermeld.

Stand van zaken



1,6% groei van werknemers

in het afgelopen jaar



42,2 jaar

gemiddelde leeftijd
zorg en welzijn



Aandeel werknemers

Hoog aandeel werknemers in
de sector (21,6%), vergeleken
heel Nederland (16,9%)

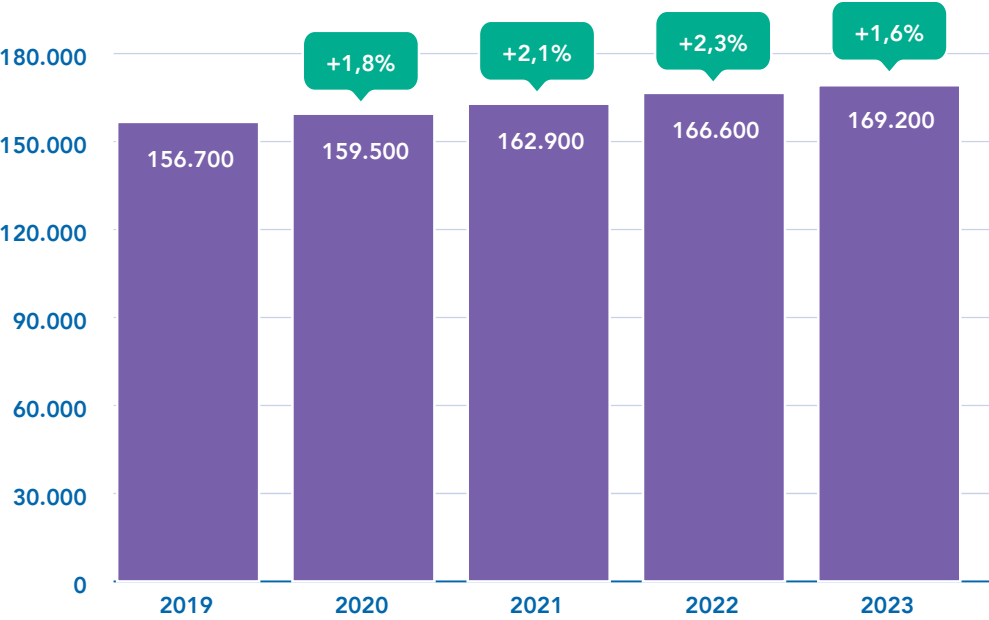


Deeltijd-factor

blijft stabiel maar is
nog steeds lager dan
in andere sectoren

Aantal werknemers in zorg en welzijn in Noord-Nederland blijft groeien, maar minder hard

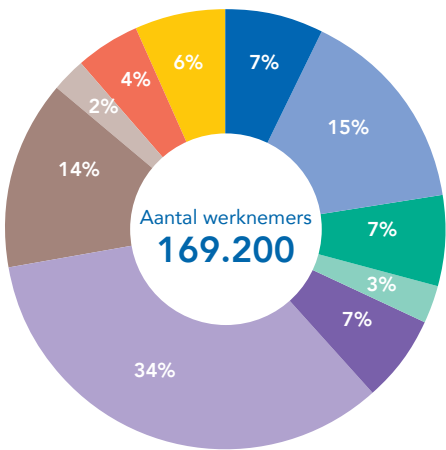
Het aantal werknemers is ook in 2023 gegroeid. In het derde kwartaal van 2023 zijn er 2.600 werknemers bijgekomen in vergelijking met Q3 2022. Dat is een stijging van 1,6%. Vergeleken met de voorgaande jaren is deze werknemersgroei minder sterk, want in de drie jaren hiervoor was dit percentage gemiddeld ruim 2%. De groei in Noord-Nederland is wel hoger in vergelijking met de groei in Nederland (+1,4%) en de groei in andere bedrijfssectoren (Nederland +1,2% en Noord-Nederland +1,1%). Afgelopen vijf jaar is het aantal werknemers in zorg en welzijn met 8% toegenomen.



Ontwikkeling werknemers zorg en welzijn
Noord-Nederland 2019 – 2023

Ontwikkeling werknemers per regio	n '19-'23	% '19-'23	n '22-'23	% '22-'23
Alle economische activiteiten				
Nederland	459.900	5,7%	98.400	1,2%
Noord-Nederland	44.200	6,0%	8.600	1,1%
Groningen	17.200	6,9%	4.500	1,7%
Friesland	15.300	5,5%	2.000	0,7%
Drenthe	11.700	5,6%	2.100	1,0%
Zorg en welzijn				
Nederland	105.600	7,8%	20.600	1,4%
Noord-Nederland	12.500	8,0%	2.600	1,6%
Groningen	4.400	7,7%	1.200	2,0%
Friesland	4.700	8,5%	800	1,4%
Drenthe	3.400	7,7%	600	1,3%

Ontwikkeling werknemers per regio
Alle economische activiteiten & Zorg en welzijn 2019 – 2023



Aandeel werknemers zorg en welzijn naar branche
Noord-Nederland Q3 2023

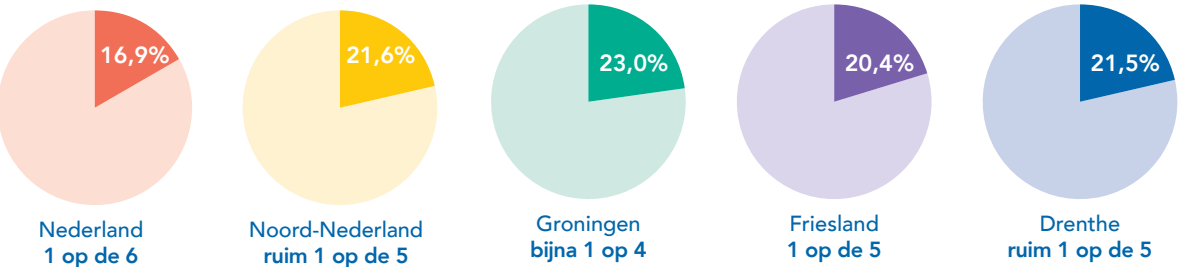
			Ontwikkeling Q3 2022-'23
Universitair medische centra	12.600	↗	2,4%
Ziekenhuizen en overige med. spec. zorg	25.500	↗	0,8%
Geestelijke gezondheidszorg	11.200	↗	0,9%
Huisartsen en gezondheidscentra	4.400	↗	2,3%
Overige zorg en welzijn	12.300	↘	-0,8%
Verpleging, verzorging en thuiszorg	56.800	↘	-0,2%
Gehandicaptenzorg	23.100	↗	0,0%
Jeugdzorg	4.400	↗	29,4%
Sociaal werk	8.300	↗	9,6%
Kinderopvang (incl. peuterspeelzaalwerk)	10.900	↗	2,8%

Stijging van werknemers in de branches jeugdzorg en sociaal werk

Opvallend is de grote groei in de branche jeugdzorg in Noord-Nederland. Vergeleken met het derde kwartaal van 2022 zijn er in Q3 2023 1.000 werknemers bijgekomen. Voor een relatief kleine branche als de jeugdzorg betekent dit een stijging van 29,4%. Ook in de branche sociaal werk (+700, +9,6%) is er een grote stijging. De branches overig zorg en welzijn (-0,2%) en verpleging, verzorging en thuiszorg (-0,2%) zijn de enige branches waar een daling van werknemers is geweest.

Hoog aandeel werknemers zorg en welzijn in Noord-Nederland

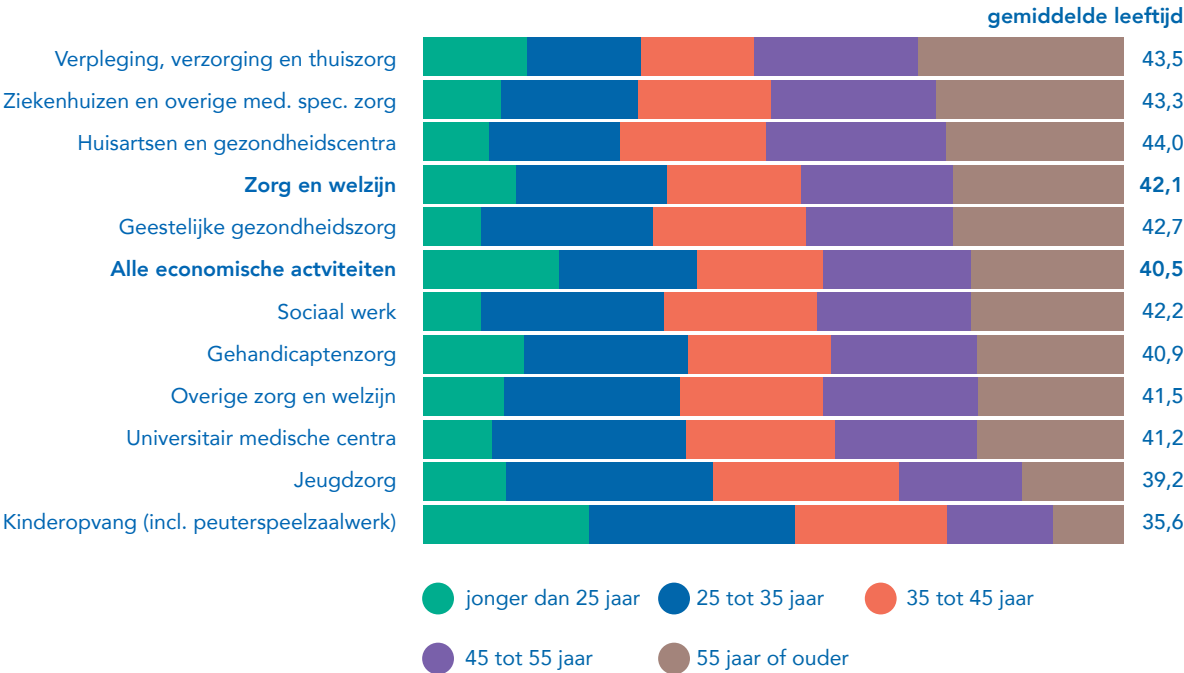
Het aandeel werknemers in de sector zorg en welzijn ten opzichte van alle andere sectoren ligt in Noord-Nederland hoger dan in de rest van Nederland. In heel Nederland is ongeveer één op de zes mensen (16,9%) werkzaam in de sector zorg en welzijn terwijl dit in Noord-Nederland ruim één op de vijf is (21,6%). In de provincie Groningen is dit zelfs bijna één op de vier (23,0%).



Werknemerspercentage in sector zorg en welzijn
per regio

Grote verschillen gemiddelde leeftijd per branche

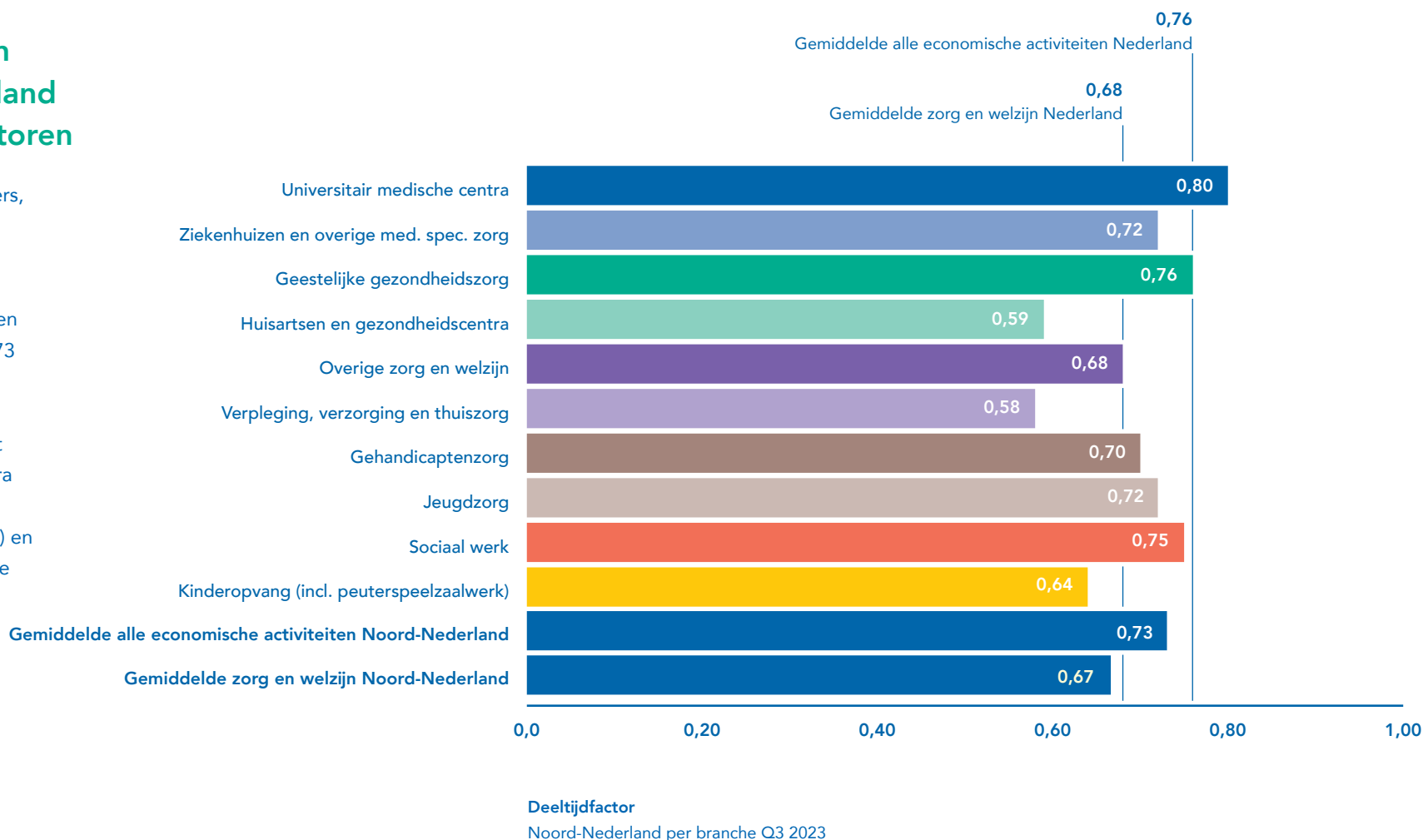
De gemiddelde leeftijd van werknemers in de sector zorg en welzijn in Noord-Nederland (42,1 jaar) ligt hoger dan in alle sectoren (40,5 jaar). Tussen de verschillende branches in de sector zitten wel grote verschillen. Wat opvalt is dat bijna één op de vier werknemers in de kinderopvang jonger is dan 25 jaar en dat bijna de helft van de werknemers jonger is dan 35 jaar. In de vvt zit meer dan de helft van de werknemers in één van de twee hoogste leeftijdscategorieën, namelijk van 45 tot 55 jaar of 55 jaar en ouder. Werknemers in de branche huisartsen en gezondheidscentra hebben gemiddeld de hoogste leeftijd, namelijk 44 jaar. Dit komt het aandeel werknemers met een leeftijd jonger dan 25 en 25 tot 35 jaar relatief klein is.



Leeftijd medewerkers
Noord-Nederland per branche Q3 2023

Deeltijdfactor in zorg en welzijn in Noord-Nederland lager dan in andere sectoren

Het aantal contracturen van werknemers, ligt lager dan in heel Nederland. In de sector zorg en welzijn is dit 0,67 tegenover het landelijke 0,68. Binnen alle sectoren ligt het aantal contracturen in Noord-Nederland gemiddeld op 0,73 terwijl dat landelijk 0,76 is. Het aantal uren dat werknemers naar contract werken is het laagst in de branches vvt (0,58), huisartsen en gezondheidscentra (0,59) en het hoogst in de branches universitair medische centra (umc) (0,8) en ggz (0,76). Vergeleken met voorgaande jaren is de deeltijdfactor vrijwel gelijk gebleven, alleen in de branche jeugdzorg is de deeltijdfactor relatief hard gedaald van 0,77 naar 0,72.



Mobiliteit



18.370

nieuwe medewerkers
in de sector



1 op de 9

werknemers is nieuw
in zorg en welzijn



: 15.960

werknemers
verlieten de sector

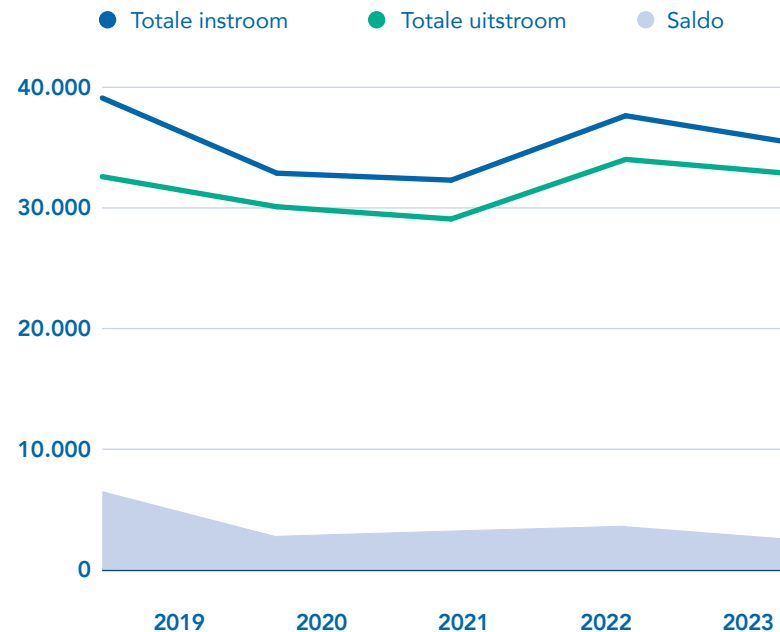
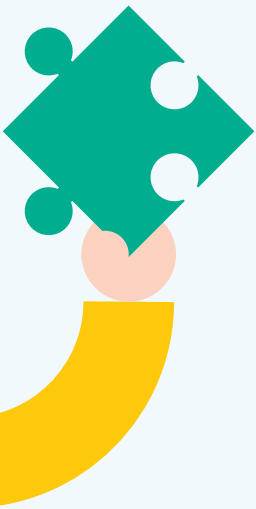


1 op de 10

werknemers verliet
zorg en welzijn

Instroom en uitstroom steeds dichterbij elkaar

Tussen Q3 2022 en Q3 2023 zijn er 35.290 medewerkers ingestroomd en 32.780 medewerkers uitgestroomd in de sector zorg en welzijn. De totale instroom is dus met -6,2% gedaald ten opzichte van vorig jaar. De totale uitstroom is minder gedaald dan de instroom, namelijk met -3,6%. Dat betekent dat de uitstroom steeds dichterbij de buurt komt van het instroomniveau. Het saldo is nog steeds wel positief; er komen meer medewerkers bij dan er vertrekken.



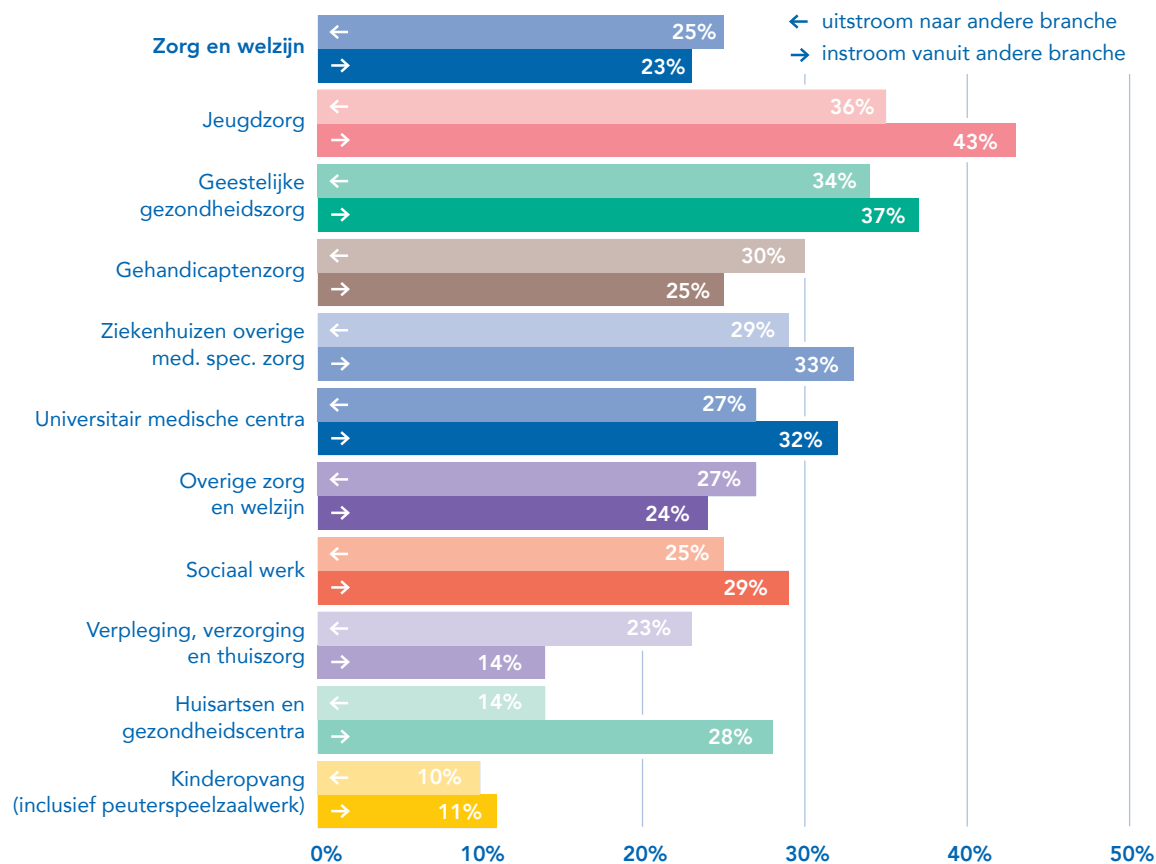
Ontwikkeling in- en uitstroom zorg en welzijn
Noord-Nederland 2019 – 2023

Eén op de vier wisselt van werkgever binnen de branche

Ongeveer een kwart van de instroom en uitstroom pendelt binnen de eigen branche. Dat betekent dat zij werk vinden binnen dezelfde branche waarin zij al werkzaam waren. Bij huisartsen is dit iets hoger dan gemiddeld, twee op de vijf instromers komt vanuit de eigen branche. Bij de umc's en sociaal werk ligt dit lager dan het gemiddelde. Ongeveer een tiende blijft binnen de eigen branche.

Een kwart switcht van zorg- en welzijnsbranche

Niet alle medewerkers blijven binnen de eigen branche. Ongeveer een kwart van de totale instroom komt vanuit een andere branche. Deze instroom vanuit andere branches is het grootste in de jeugdzorg, de ggz, de ziekenhuizen en de umc's. In deze branches komt minimaal een derde van alle instroom vanuit een andere branche binnen de sector. De uitstroom naar andere branches is ook bij jeugdzorg en ggz het hoogste (rond een derde van de totale uitstroom).



Mobiliteit binnen de sector

In- en uitstroom naar een andere branche Q4 2022 – Q3 2023

De percentages staan voor het aandeel van de mobiliteit tussen branches in vergelijking met de totale instroom en uitstroom.

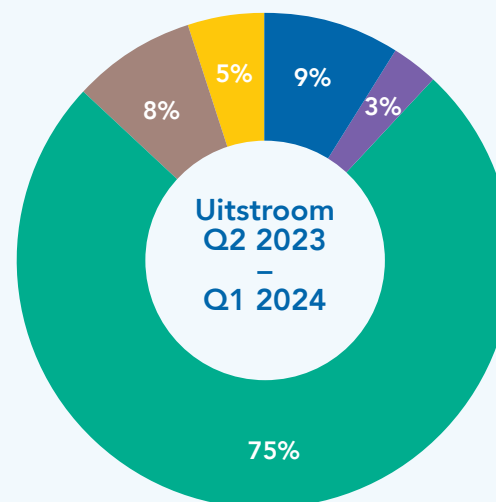
Uitstroomonderzoek

Sinds 2019 kunnen organisaties meedoen aan het landelijke en doorlopende uitstroomonderzoek in zorg en welzijn. ZorgpleinNoord is dit onderzoek gestart samen met de dertien andere regionale werkgeversorganisaties verenigd in RegioPlus. Medewerkers die hun werkgever verlaten, ontvangen van deelnemende organisaties een uitnodiging voor het uitstroomonderzoek. In Noord-Nederland vulden afgelopen jaar (Q2 2023-Q1 2024) 906 werknemers met een directe zorg- of begeleidingsfunctie de online vragenlijst van het uitstroomonderzoek van ZorgpleinNoord in.

Driekwart heeft een nieuwe baan gevonden

Uit het uitstroomonderzoek blijkt dat driekwart van de medewerkers een nieuwe baan heeft gevonden. Dit is iets lager dan vorig jaar. Het percentage dat nog niet op zoek naar een nieuwe baan is of nog geen baan heeft gevonden is afgelopen jaar iets toegenomen.

[Meer weten over het uitstroomonderzoek](#)



- Ik ben (nog) niet op zoek naar een nieuwe baan
- Ja, ik ga als zelfstandige aan de slag
- Ja, ik heb een nieuwe baan gevonden
- Nee, ik heb nog geen nieuwe baan gevonden
- Zeg ik liever niet

Uitstroom nieuwe baan
cliëntgebonden personeel Noord-Nederland Q2 2023-Q1 2024

Gebrek aan ontwikkel-
mogelijkheden blijft
belangrijkste vertrekthema

De meeste medewerkers die het uitstroomonderzoek hebben ingevuld geven aan dat het thema ontwikkelmogelijkheden het belangrijkste is rondom hun vertrek. De top 5 vertrekthema's bestaat uit dezelfde thema's als vorig jaar. De volgorde is wel iets veranderd; *werkinhoud* en *privésituatie* worden vaker gekozen dan vorig jaar en *werkdruk* minder vaak.

Nadat het vertrekthema is gekozen, selecteren respondenten de onderliggende vertrekreden die het beste past. Voor één op de vijf van alle medewerkers is de reden *ik had te weinig tijd voor mijn cliënten* doorslaggevend geweest. Deze reden valt onder meerdere thema's uit de top 5: *werkinhoud*, *werkdruk* en *planning en tijd*. De verdere genoemde onderliggende redenen zijn grotendeels hetzelfde. Alleen voor het thema *planning en tijd* is dit veranderd ten opzichte van vorig jaar. Toen werd *mijn rooster wisselde te vaak* het meest genoemd.

Gebrek aan ontwikkel-
mogelijkheden in de
huidige functie.

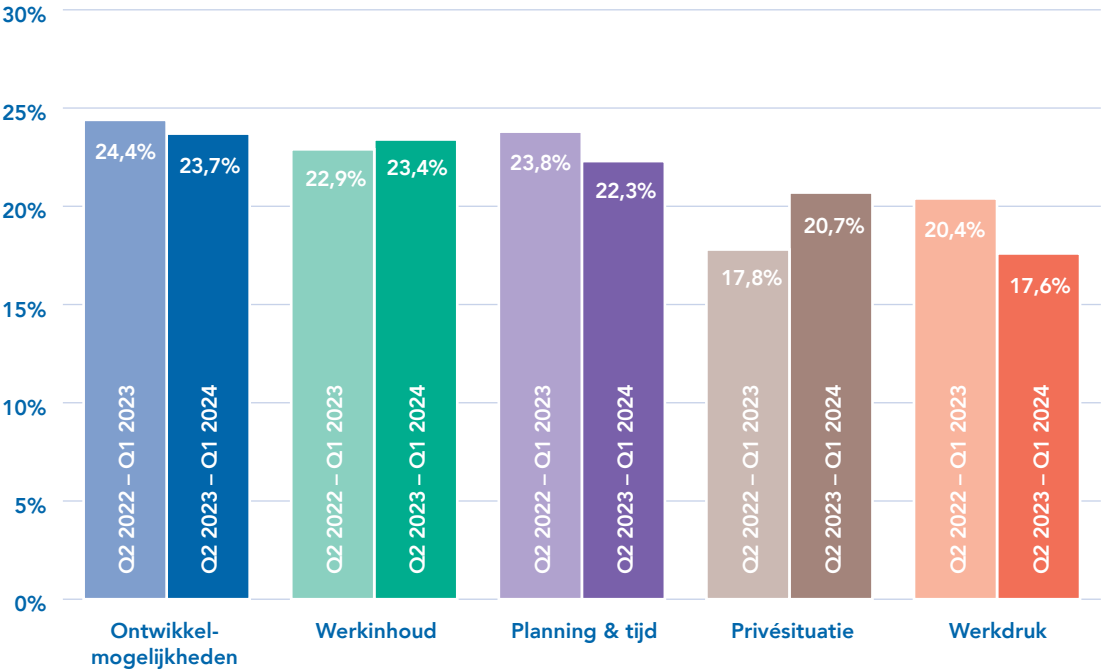
#ontwikkelmogelijkheden

Mijn werkzaamheden
daagden mij niet (meer)
genoeg uit.

#werkinhoud

Ik maak een
carrièreswitch.

#privésituatie



Top 5 vertrekthema's uitstroomonderzoek
cliëntgebonden personeel Noord-Nederland

Ik had te weinig tijd
voor mijn cliënten.

#werkinhoud #werkdruk
#planning & tijd

Ik kon te weinig invloed
uitoefenen op het rooster.

#planning & tijd

Ik heb te veel
werkstress ervaren.

#werkdruk

Gebrek aan doorgroei-
mogelijkheden naar
andere functies.

#ontwikkelmogelijkheden

Arbeidsomstandigheden



7 op de 10

werknemers is (zeer)
tevreden met het werk



Bijna 45%

van alle werknemers ervaart
een (veel) te hoge werkdruk



7,9% → 7,4%

daling ziekteverzuim in zorg
en welzijn Nederland in 2023

Licht gedaalde werktevredenheid in Noord-Nederland

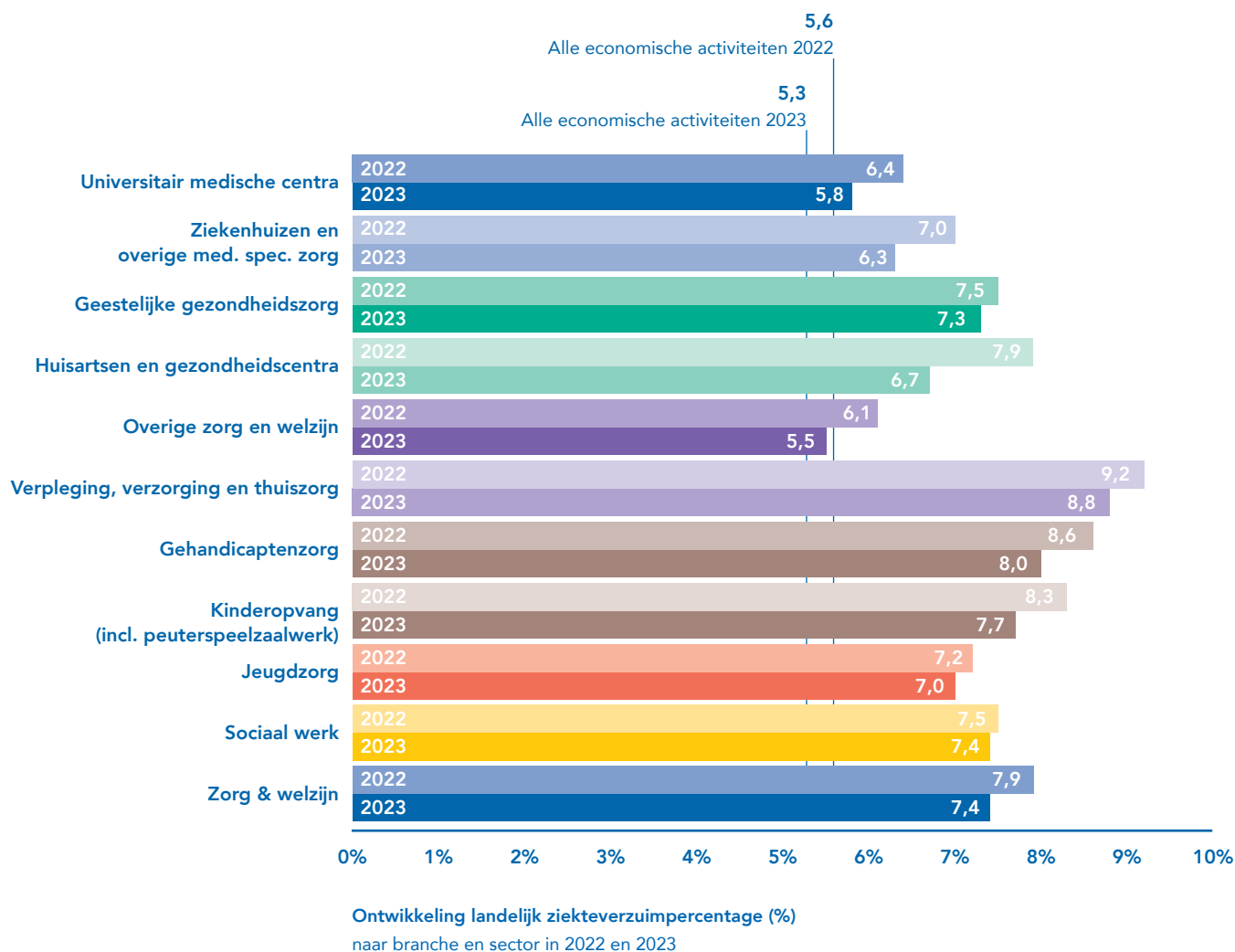
Bijna 73% van de werknemers geeft aan tevreden of zeer tevreden te zijn met het werk dat zij doen. Dit blijkt uit de werknemerspeiling in het voorjaar van 2023. Een jaar eerder gaven iets meer noordelingen (74,3%) aan tevreden of zeer tevreden te zijn. Tegen deze lichte daling is er een toename in werktevredenheid te zien bij huisartsen en gezondheidscentra en ggz. In de umc's, ziekenhuizen, sociaal werk en gehandicaptenzorg was sprake van de grootste afname van de werktevredenheid.

Op landelijk niveau is er een lichte stijging te zien. Afgelopen jaar gaf in Nederland 73,8% van de werknemers in zorg en welzijn aan tevreden of zeer tevreden te zijn. In 2022 was dit nog 72,9%. In de umc's, gehandicaptenzorg, sociaal werk en overige zorg en welzijn was landelijk ook sprake van een dalende werktevredenheid.



Afname ervaren werkdruk in Noord-Nederland

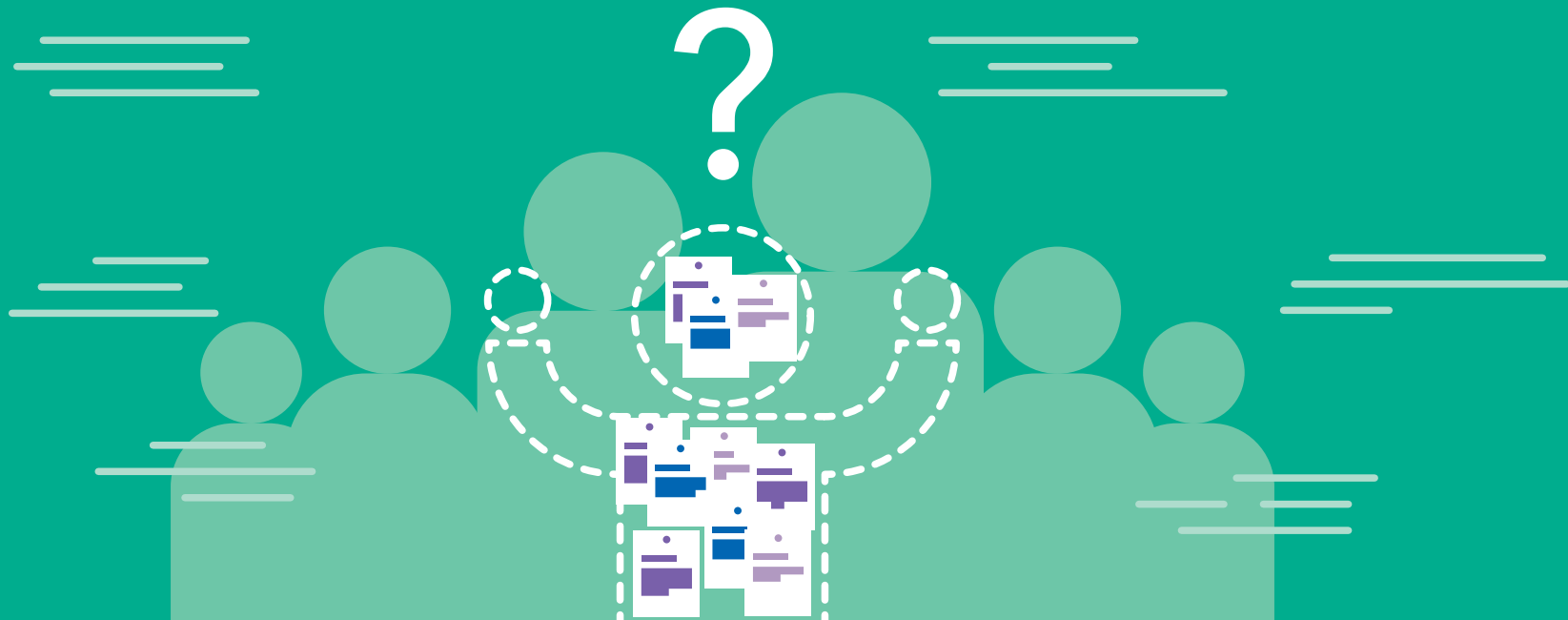
Bijna 45% van de werknemers ervaart een te hoge of veel te hoge werkdruk, blijkt uit de werknemerspeiling in het voorjaar van 2023. Een jaar eerder lag dit percentage hoger (47,1%). Ook in de rest van Nederland is de ervaren werkdruk gedaald ten opzichte van 2022. Landelijk ervaart 45,8% van alle zorg- en welzijnsmedewerkers een hoge werkdruk. Een jaar eerder was dat nog bijna de helft van alle medewerkers (49,6%). In de branche umc groeide als enige de ervaren werkdruk, zowel in Noord-Nederland als de rest van Nederland. Ondanks de daling van de ervaren werkdruk in de meeste zorg- en welzijnsbranches, loopt de werkdrukbeleving tussen branches wel uiteen. In de branches overige zorg en welzijn en sociaal werk ervaart minder dan 40% een te hoge werkdruk in Noord-Nederland. In de kinderopvang en huisartsenzorg geeft meer dan de helft van het personeel aan een hoge werkdruk te ervaren.



Daling ziekteverzuim in Nederland

Landelijk lag het afgelopen jaar (2023) het gemiddelde ziekteverzuimpercentage in de sector zorg en welzijn op 7,4%. Een jaar eerder was het landelijke ziekteverzuim in zorg en welzijn nog 7,9%. In alle zorg- en welzijnsbranches daalde het ziekteverzuim. De grootste daling is zichtbaar in de huisartsenzorg, van 7,9% in 2022 naar 6,7% in 2023. Ook het gemiddelde ziekteverzuim in alle andere bedrijfssectoren in Nederland nam afgelopen jaar af van gemiddeld 5,6% naar 5,3%. Opvallend zijn de verzuimpercentages in de vvt, gehandicaptenzorg en kinderopvang met respectievelijk 8,8%; 8,0% en 7,7% in 2023.

Arbeidsmarktprognose



Personeelstekort Noord-Nederland
2024 – 2033: van 4.700 naar

± 22.800

medewerkers tekort

Personeelstekort Groningen
2024 – 2033: van 1.900 naar

± 8.100

medewerkers tekort

Personeelstekort Friesland
2024 – 2033: van 1.900 naar

± 8.000

medewerkers tekort

Personeelstekort Drenthe
2024 – 2033: van 1.500 naar

± 6.700

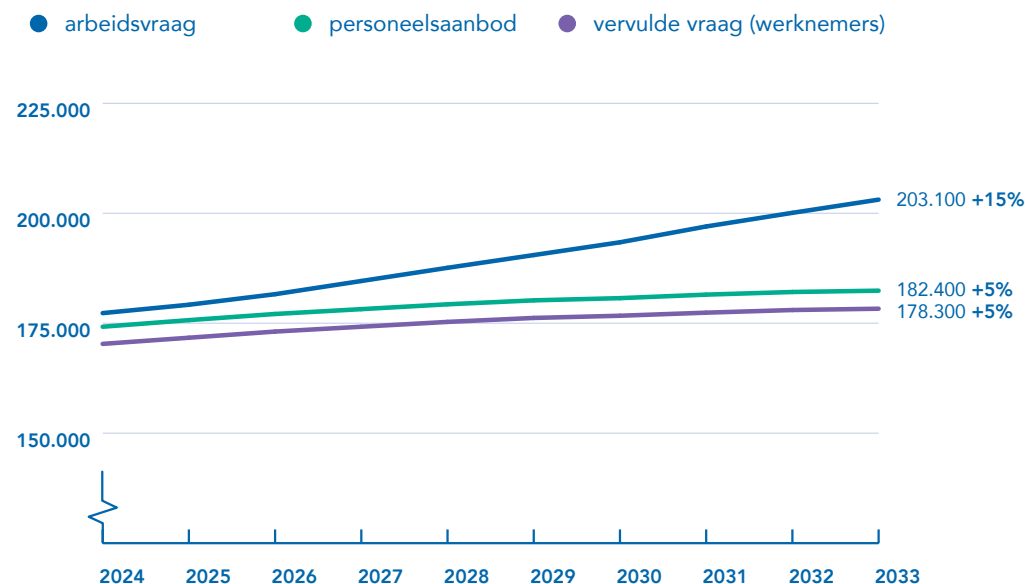
medewerkers tekort

Personeelsaanbod kan groei zorgvraag niet bijhouden

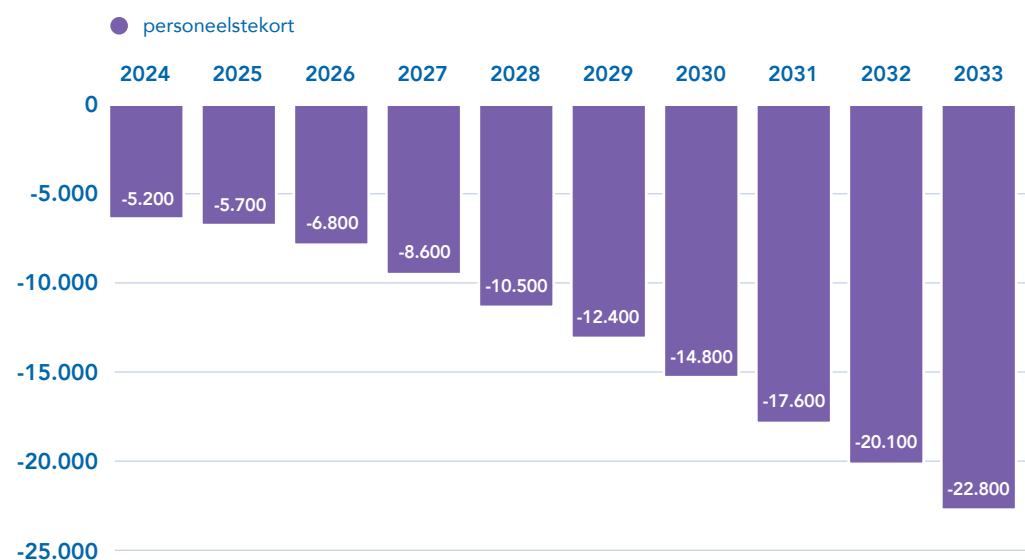
Het aantal mensen dat in de zorg- en welzijnssector gaat werken, blijft naar verwachting nog toenemen in Noord-Nederland. In 2033 telt de sector vermoedelijk meer dan 178.000 medewerkers, een groei van bijna 5% ten opzichte van 2024. Deze vervulde vraag van zorg- en welzijnswerkgevers is afhankelijk van de ontwikkelingen van de arbeidsvraag en het personeelsaanbod.

De arbeidsvraag, het aantal werknemers dat nodig is om zorg en ondersteuning te verlenen aan inwoners van Noord-Nederland, zal tussen 2024 en 2033 met 15% groeien. Door de toenemende vergrijzing zijn er in de jaren 2024 tot en met 2028 gemiddeld 2.520 extra werknemers per jaar nodig. In de jaren 2029 tot en met 2033 is dit aantal opgelopen naar 3.100 werknemers extra per jaar.

Het aanbod van personeel voor zorg en welzijn groeit minder hard. Tussen 2024 en 2028 groeit het personeelsaanbod nog met 1.280 werknemers gemiddeld per jaar. In de vijf jaar daarna is het extra aanbod van personeel gedaald naar gemiddeld 620 werknemers per jaar. Doordat het personeelsaanbod de arbeidsvraag niet kan bijhouden, groeit het personeelstekort van 5.200 medewerkers in 2024 naar 22.800 in 2033.



Ontwikkeling arbeidsvraag, personeelsaanbod en vervulde vraag (werknemers) 2024-2033
zorg en welzijn Noord-Nederland referentiescenario



Ontwikkeling personeelstekort 2024-2033
zorg en welzijn Noord-Nederland referentiescenario

Branche	Personeelstekort (aantal)		Personeelstekort (% van werknemers)	
	2024	2033	2024	2033
Zorg en welzijn	-5.200	-22.800	-3,1%	-12,8%
Verpleging en verzorging	-1.200	-7.100	-3,0%	-14,3%
Ziekenhuizen en overige med. spec. zorg	-400	-2.900	-1,6%	-11,6%
Gehandicaptenzorg	-800	-2.500	-3,5%	-12,3%
Thuiszorg	-500	-2.100	-2,6%	-9,9%
Overige zorg en welzijn	-500	-1.700	-3,9%	-13,5%
Kinderopvang (incl. peuterspeelzaalwerk)	-500	-1.700	-4,4%	-13,5%
Universitair medische centra	-300	-1.600	-2,4%	-13,2%
Geestelijke gezondheidszorg	-500	-1.400	-4,4%	-13,3%
Sociaal werk	-300	-800	-3,8%	-11,6%
Huisartsen en gezondheidscentra	-100	-600	-2,3%	-13,6%
Jeugdzorg	-100	-300	-2,9%	-10,3%

Personeelstekort in aantallen en procenten (% van werknemers) in 2024 en 2033
naar branche Noord-Nederland referentiescenario

Oplopend personeelstekort in alle branches

Alle zorg- en welzijnsbranches in Noord-Nederland krijgen te maken met een oplopend personeelstekort. Het grootste personeelstekort wordt verwacht in de verpleging en verzorging. Tussen 2024 en 2033 loopt het personeelstekort op van 1.200 naar 7.100 medewerkers. Als aandeel van het totale personeelsbestand bedraagt het tekort nu (2024) 3%. Als aandeel van het totale personeelsbestand groeit het personeelstekort van 3% naar meer dan 14% van alle werknemers in de verpleging en verzorging. Ook voor de umc's, ggz, huisartsenzorg, kinderopvang en overige zorg en welzijn wordt een relatief groot personeelstekort verwacht in verhouding tot het aantal werknemers.

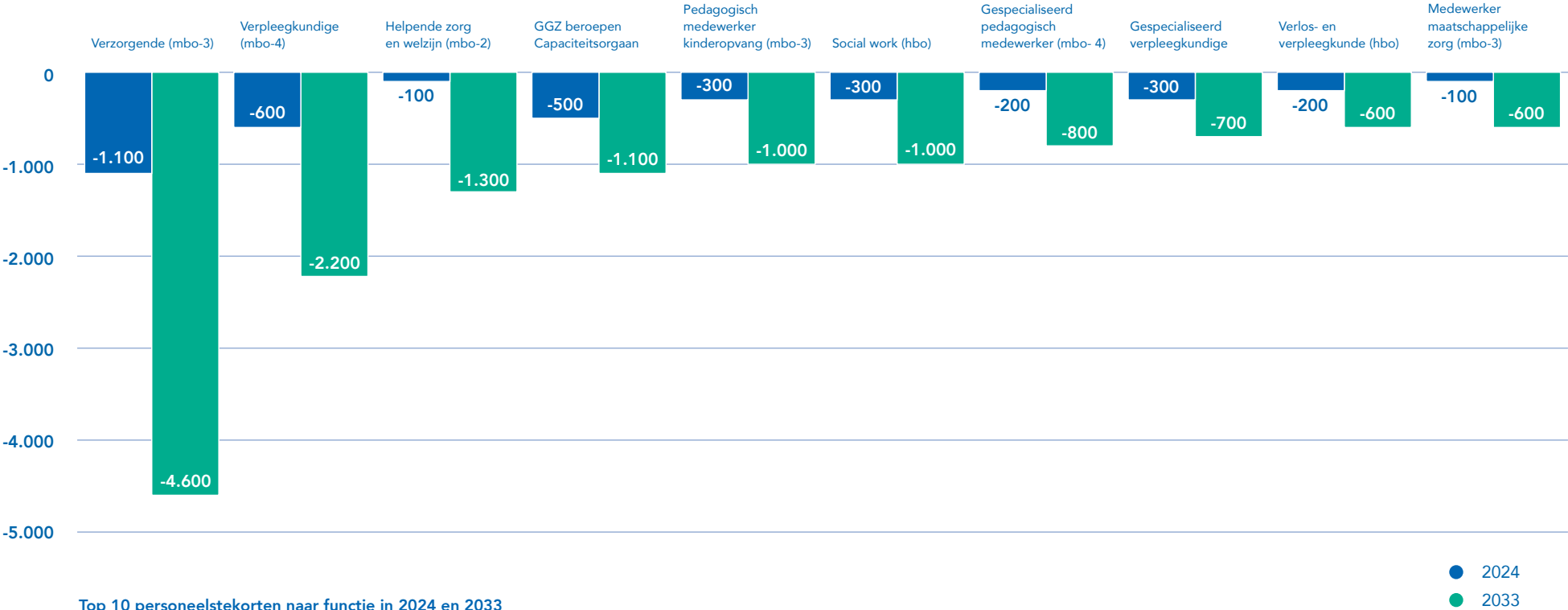


Groot tekort aan verzorgenden en verpleegkundigen

De schaarste aan verzorgenden en verpleegkundigen (mbo, hbo en gespecialiseerd) gaat nog verder toenemen. Opvallend is het grote tekort aan helpenden en pedagogisch medewerkers. De groeiende vraag naar personeel in het verpleeghuishouding en

kinderopvang leidt nu ook tot een groter tekort aan helpenden en pedagogisch medewerkers. Ook het tekort aan specialistische functies in de ggz (klinisch (neuro)psycholoog, psychotherapeut, verpleegkundig specialist ggz) is groot, zowel in aantal als in verhouding tot het

aantal medewerkers in deze functiegroep. Een relatief groot personeelstekort komt ook voor bij andere specialistische functies zoals huisarts, specialist ouderengeneeskunde en arts voor verstandelijk gehandicapten.



Van inzicht naar verandering



Het aantal werknemers in zorg en welzijn in Noord-Nederland blijft groeien. Verhoudingsgewijs werken er in het Noorden meer mensen in onze sector dan in de rest van Nederland.

Mensen die in deze sector wisselen van baan, blijven vaak toch behouden voor de sector. Een deel blijft binnen de branche en een deel gaat naar een andere branche binnen zorg en welzijn.

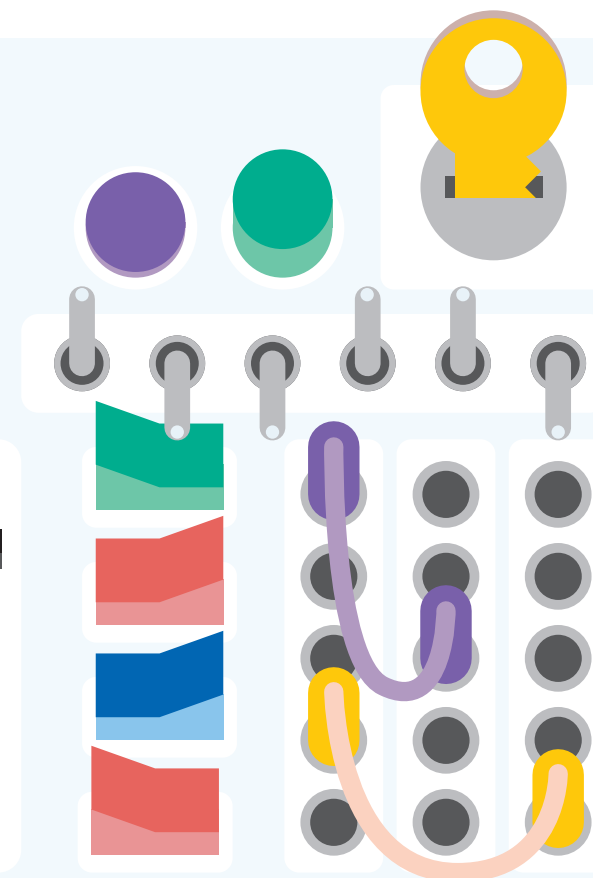
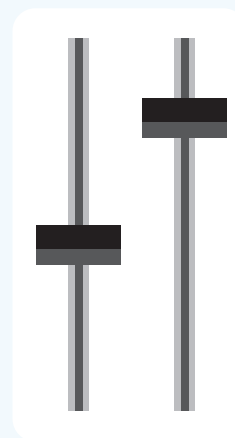
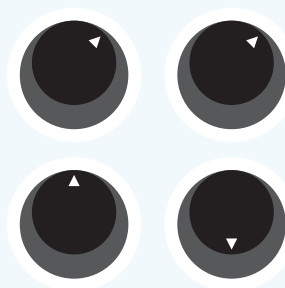
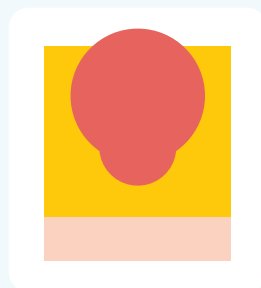
Veel genoemde vertrekredenen hebben vaak niet te maken met arbeidsvoorwaarden of salaris. Maar met inhoudelijke zaken zoals gebrek aan tijd voor cliënten. Wel zien we dat afgelopen jaar (2023) de ervaren werkdruk en het ziekteverzuim weer wat is verbeterd.

Zorg en welzijn staat onder druk

Minder positieve ontwikkelingen zijn dat de groei van het aantal werknemers afneemt. Daarnaast neemt de vraag naar personeel harder toe dan het verwachte aantal werknemers. Als we zorg en welzijn op dezelfde manier blijven organiseren ontstaat er een onhoudbare situatie. Het verlenen van zorg en welzijn aan kwetsbare noordelingen staat onder druk. Een inzicht dat inmiddels breed gedeeld wordt door het werkveld.

Anders denken, anders doen

We richten ons daarom steeds meer op de transformatie van werk. Op anders denken, anders doen. Op samenwerken en innoveren. We anticiperen op de verwachte opvolger van het vijfjarig beleidsprogramma Samen Regionaal Sterk (SRS), te weten Samenwerken en Innoveren in de Regio (SIR), waarin regionale samenwerking, de verbinding formele en informele zorg en veranderkracht centraal staan.



Colofon

Bronnen

ABF Research
Centraal Bureau voor de Statistiek
Presearch

Analyse

Laura de Jong
Karin Doornbos
Jort Voerman

Redactie

Ellen Steenhuis
Hilda van Wieren

Illustraties

Sebas van den Brink

Grafisch ontwerp

Rik Bakker

Kijk voor actuele arbeidsmarktinformatie
op de [website van ZorgpleinNoord](#).

© 2024 Stichting ZorgpleinNoord

Deze Facts & Figures is met de grootste zorg
samengesteld. Er kunnen geen rechten aan worden
ontleend. Publicatie van de informatie uit dit document is
toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld.