



Facts & Figures

De arbeidsmarkt zorg en welzijn in Noord-Nederland

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

september 2020

Stand van zaken

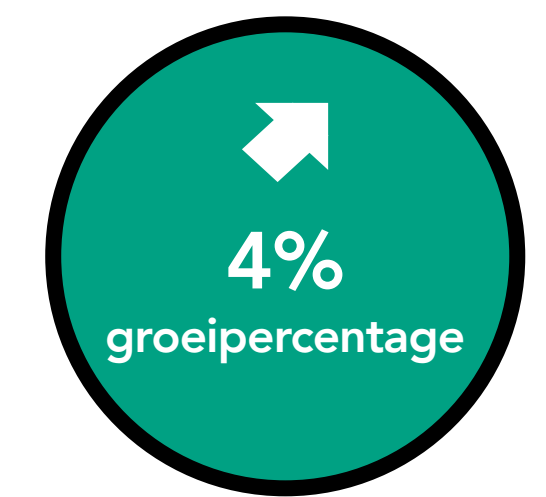
op de arbeidsmarkt in Noord-Nederland



162.300 mensen werken in 2019 in zorg en welzijn in Noord-Nederland. Dat betekent dat 1 op de 5 mensen werkzaam is in de sector.



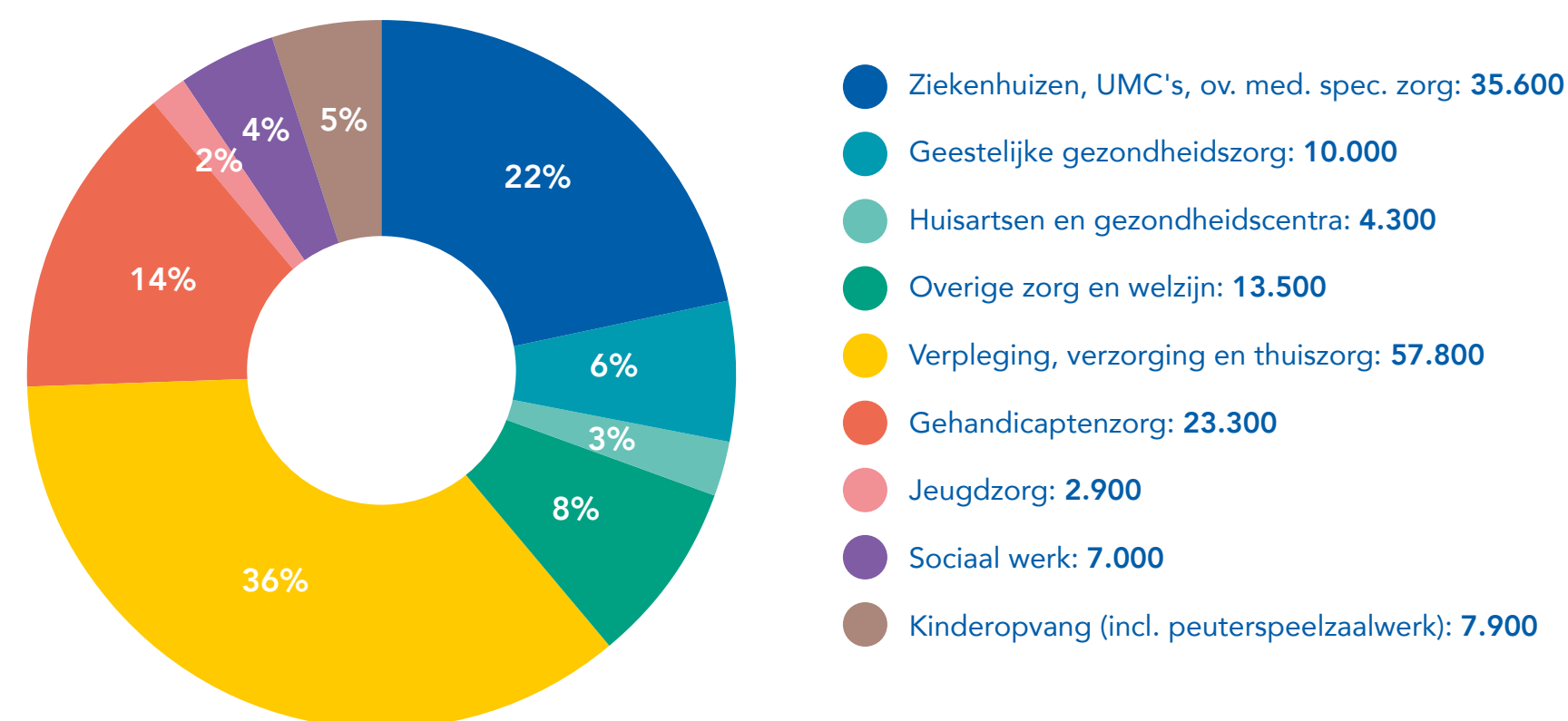
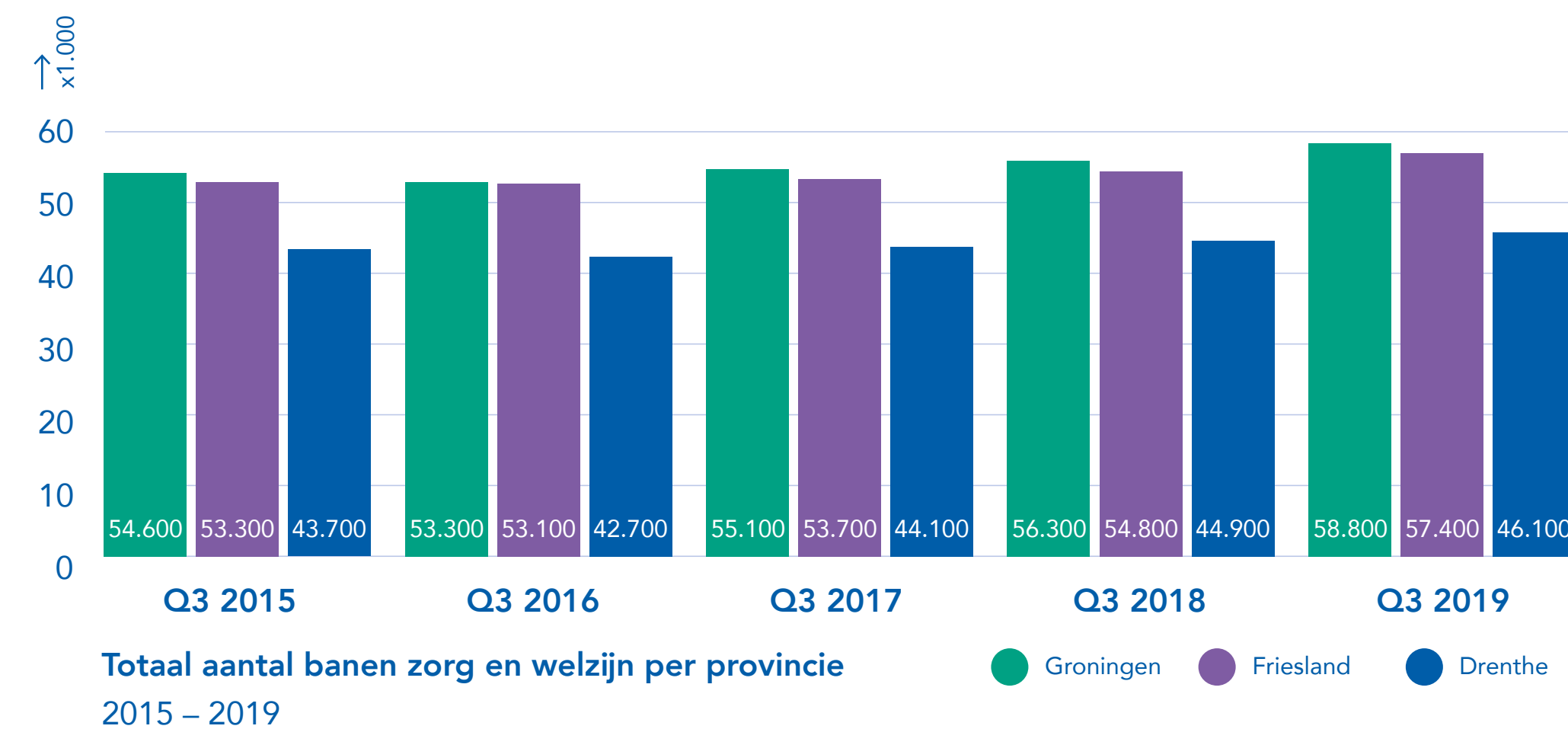
Ten opzichte van 2018 is er een groei van 6.300 medewerkers.



Het aantal medewerkers is met 4% toegenomen ten opzichte van 2018

Groeiend aantal werknemers in zorg en welzijn

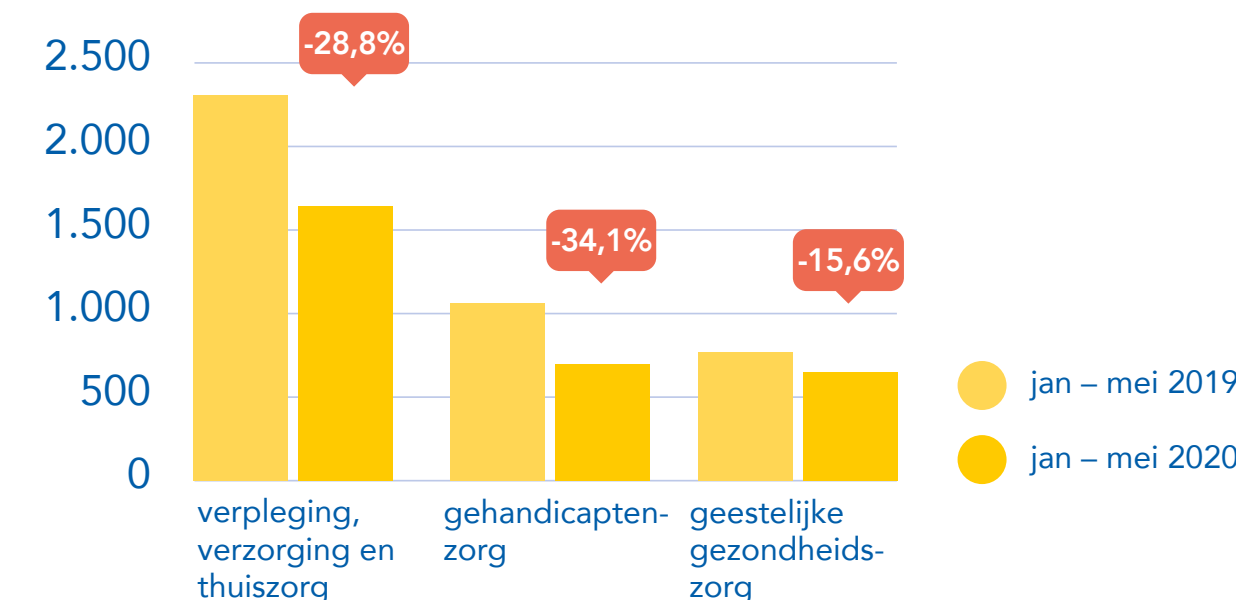
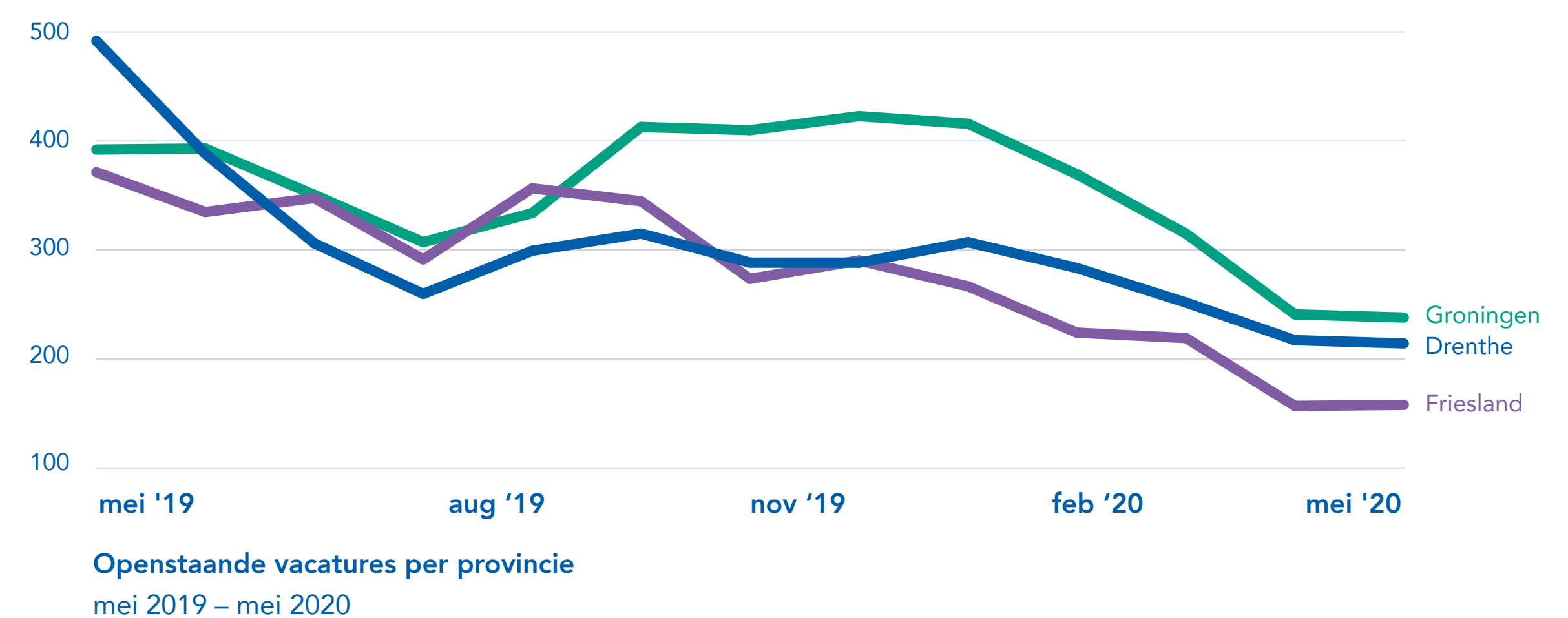
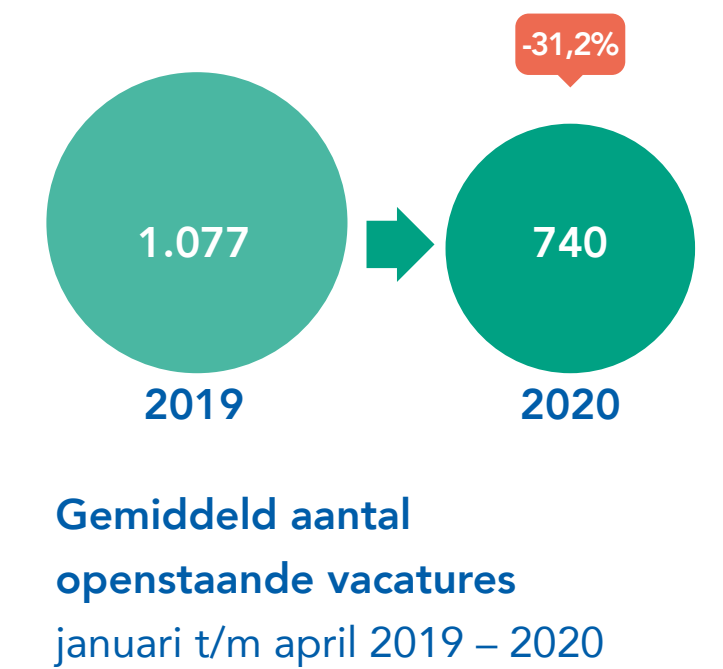
Het aantal mensen dat werkzaam is in de sector zorg en welzijn in Noord-Nederland blijft groeien. In 2019 was 1 op de 5 medewerkers actief in de sector. De meesten van hen werken in de ouderenzorg, gevolgd door de ziekenhuizen en de gehandicaptenzorg. In Friesland kwamen de meeste banen erbij, in Drenthe was de stijging van het aantal banen het kleinst.



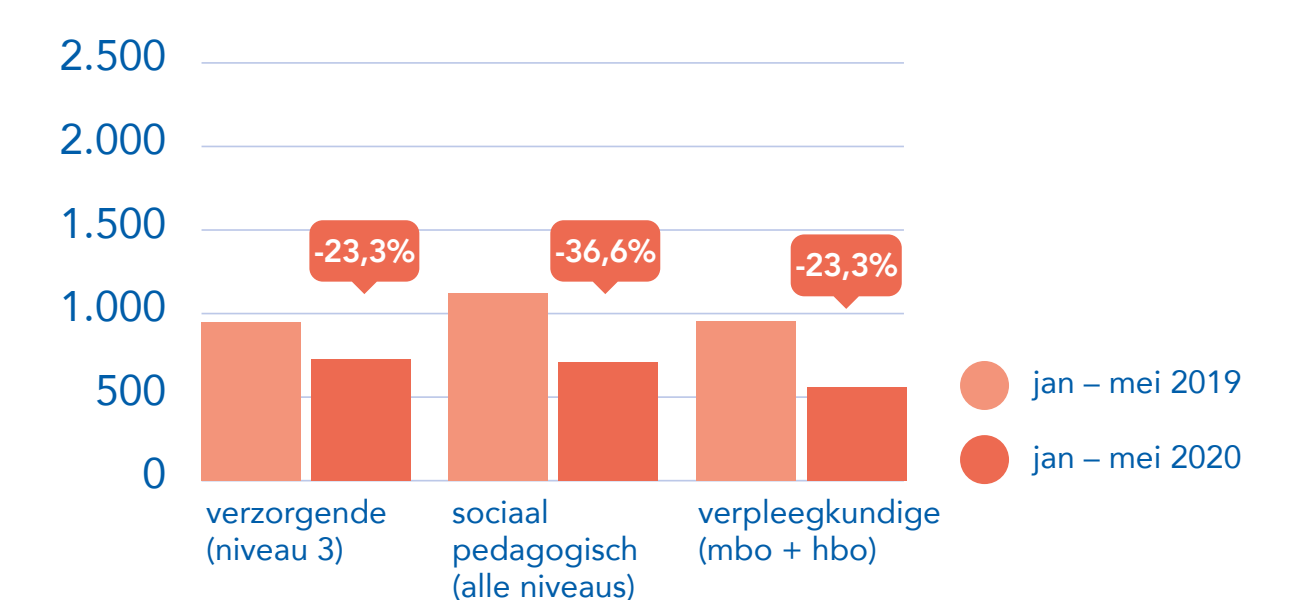
Aantal banen naar branche zorg en welzijn Noord-Nederland Q3 2019

Door coronacrisis begint 2020 met aanzienlijk minder openstaande vacatures

Net als in alle andere sectoren zie je het aantal openstaande vacatures in zorg en welzijn als gevolg van de coronacrisis teruglopen. Over de hele linie is er in de periode van februari tot en met mei 2020 sprake van een daling van 31,2% ten opzichte van dezelfde periode een jaar eerder. De vraag is wat dit precies betekent en of deze lijn doorzet. Het is nog te vroeg om hieraan conclusies te verbinden.



Openstaande vacatures januari 2020 – mei 2020 top 3 naar branche



Openstaande vacatures januari 2020 – mei 2020 top 3 naar functiegroep

Mobiliteit

van medewerkers

De sector groeit hard

Door de continu toenemende instroom, groeit de sector hard. Een kwart van het totaal aantal medewerkers in zorg en welzijn startte in 2019 bij een nieuwe werkgever. De helft van hen werkte hiervoor niet in de sector. Eén op de vier van deze medewerkers is een zij-instromer. Eén op de vijf medewerkers verliet hun werkgever en zo’n 40% van hen verliet zelfs de sector.

Wat opvalt onder werknemers in primair proces



Verzorgend personeel noemt werksfeer en samenwerking het vaakst als vertrekreden.



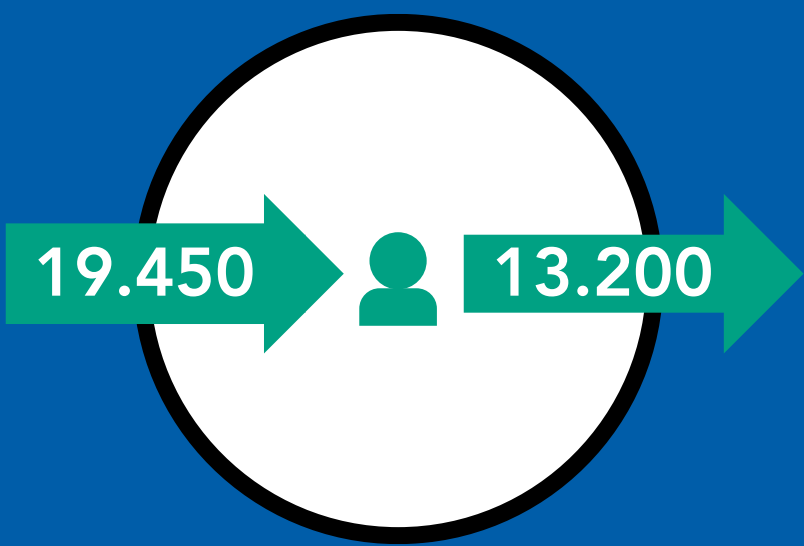
Bij verplegend personeel staat het gebrek aan loopbaanmogelijkheden duidelijk op nummer een.



Voor sociaal-agogisch personeel zijn salaris en arbeidsvoorwaarden ook veelvoorkomende redenen om te vertrekken.



Binnen de sector veranderden 19.430 medewerkers van baan. Dit is 1 op de 8 van alle zorg- en welzijnswerknemers.

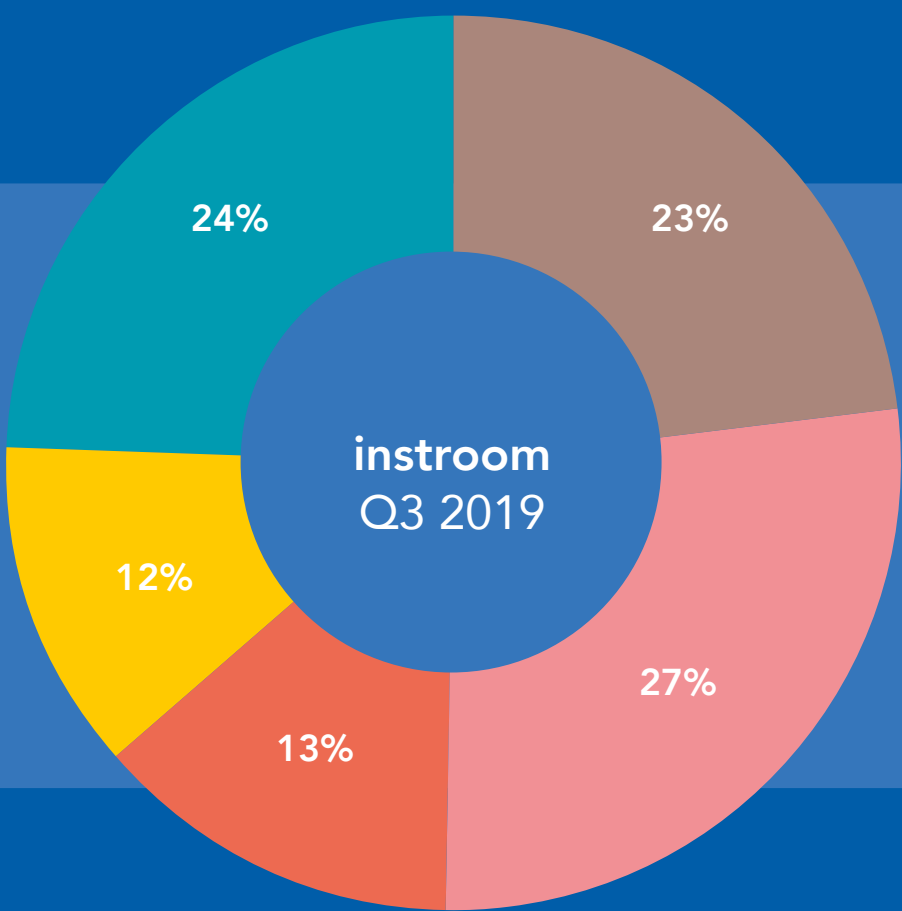


Tussen het derde kwartaal van 2018 en die van 2019 verwelkomde de sector 19.450 nieuwe werknemers. In diezelfde periode verlieten 13.200 medewerkers de sector.



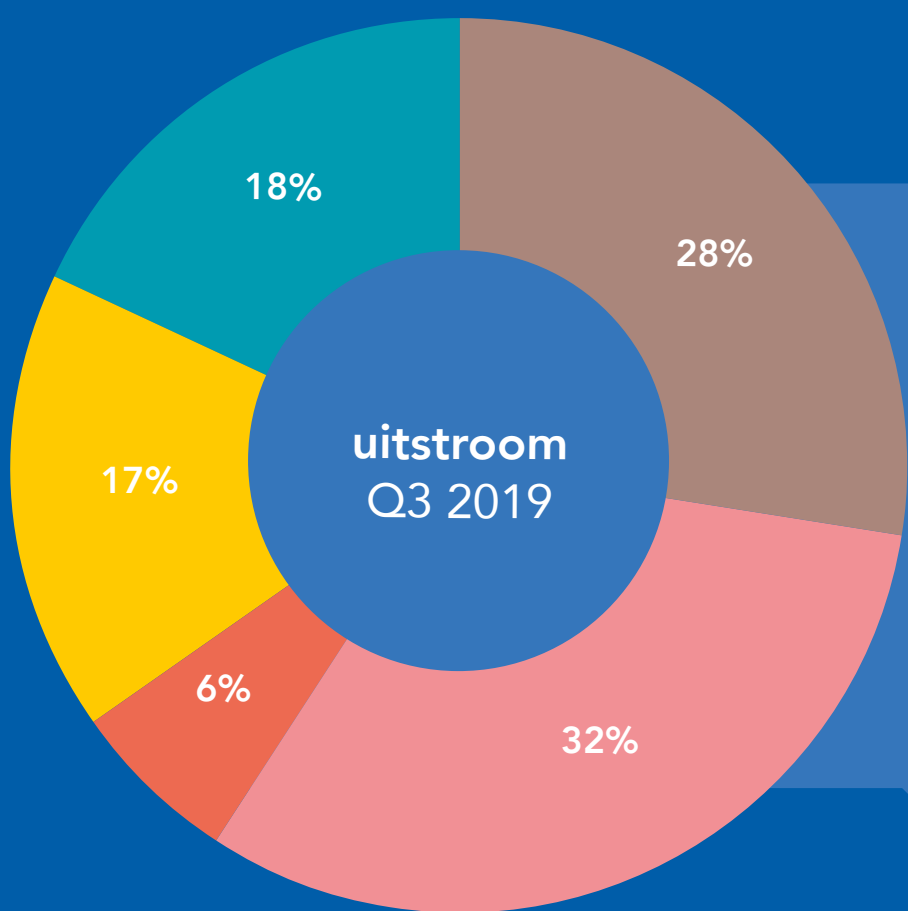
1 op de 4 medewerkers (nieuwe instroom + mobiliteit binnen de sector) begon bij een nieuwe werkgever, 1 op de 5 medewerkers verliet de werkgever.

instroom naar herkomst – alle werknemers Q3 2018-19



- werkgever uit dezelfde branche
- werkgever uit andere branche
- herintreder zorg & welzijn (> 1 jr weg)
- zij-instromer (van buiten zorg en welzijn)
- instromer overig (bijv. school of uitkering)

uitstroom naar vertrekreden – alle werknemers Q3 2018-19

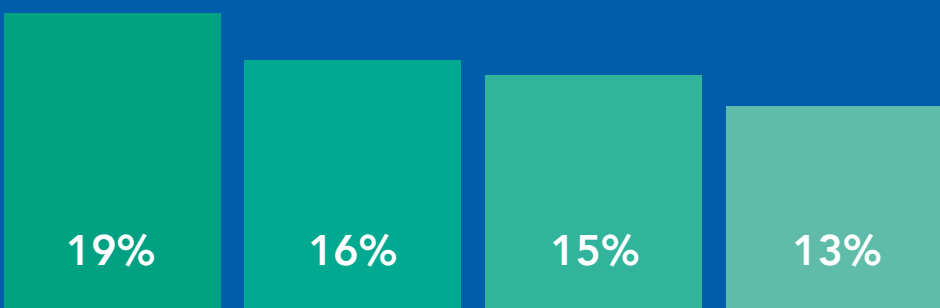


- werkgever uit dezelfde branche
- werkgever uit andere branche
- uitkering
- buiten zorg en welzijn
- uitstroom overig (bijv. zzp of pensioen)

Uitstroom van medewerkers in primair proces

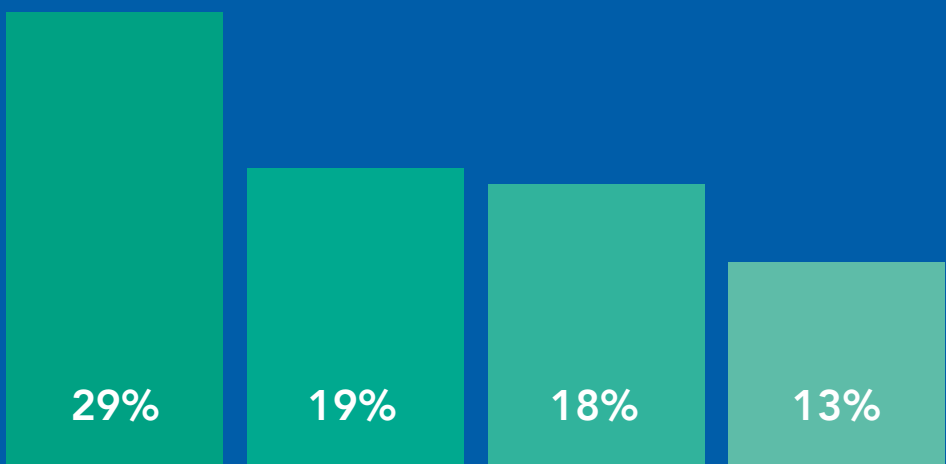
Uit het doorlopend uitstroomonderzoek* blijkt dat werkgevers lang niet altijd kunnen voorkomen dat medewerkers met een cliëntgebonden functie vertrekken. Medewerkers zetten een volgende stap of zoeken meer uitdaging. De manier van communiceren en ontwikkelmogelijkheden spelen vaak ook een rol. 75% van de vertrekkende medewerkers blijft in de sector werken.

www.zorgpleinnoord.nl/uitstroomonderzoek



loobaanmogelijkheden
Uitdaging in werkzaamheden
Manier van werken in de organisatie en aansturing door mijn leidinggevende
Werksfeer en samenwerking binnen de afdeling/het team/de organisatie

Top 4 belangrijkste vertrekredenen werknemers primair proces Q2 2019 – Q1 2020



Niets, het werd tijd voor iets anders
Beter communiceren/luisteren door direct leidinggevende
Geen, mijn vertrekreden lag in de privésfeer
Meer ontwikkel-/doorgroei-mogelijkheden bieden

Top 4 voorkomen vertrek door werkgevers werknemers primair proces Q2 2019 – Q1 2020

Achtergrondinfo uitstroomonderzoek

* In 2019 startte ZorgpleinNoord met een doorlopend uitstroomonderzoek. 22 zorg- en welzijnsorganisaties in Noord-Nederland doen mee. In de periode tussen het tweede kwartaal 2019 en het eerste kwartaal 2020 vulden 506 werknemers met een cliëntgebonden functie de vragenlijst in. Zij verlieten op eigen verzoek hun werkgever.

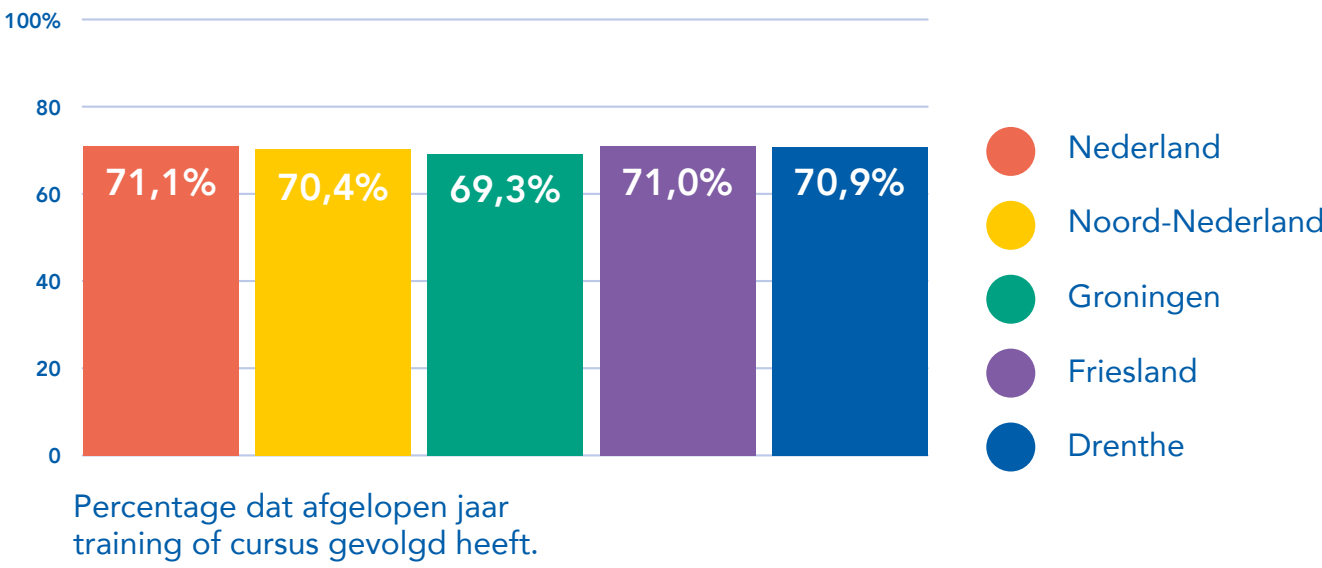
Arbeidsomstandigheden van medewerkers

Tevredenheid en werkdruk

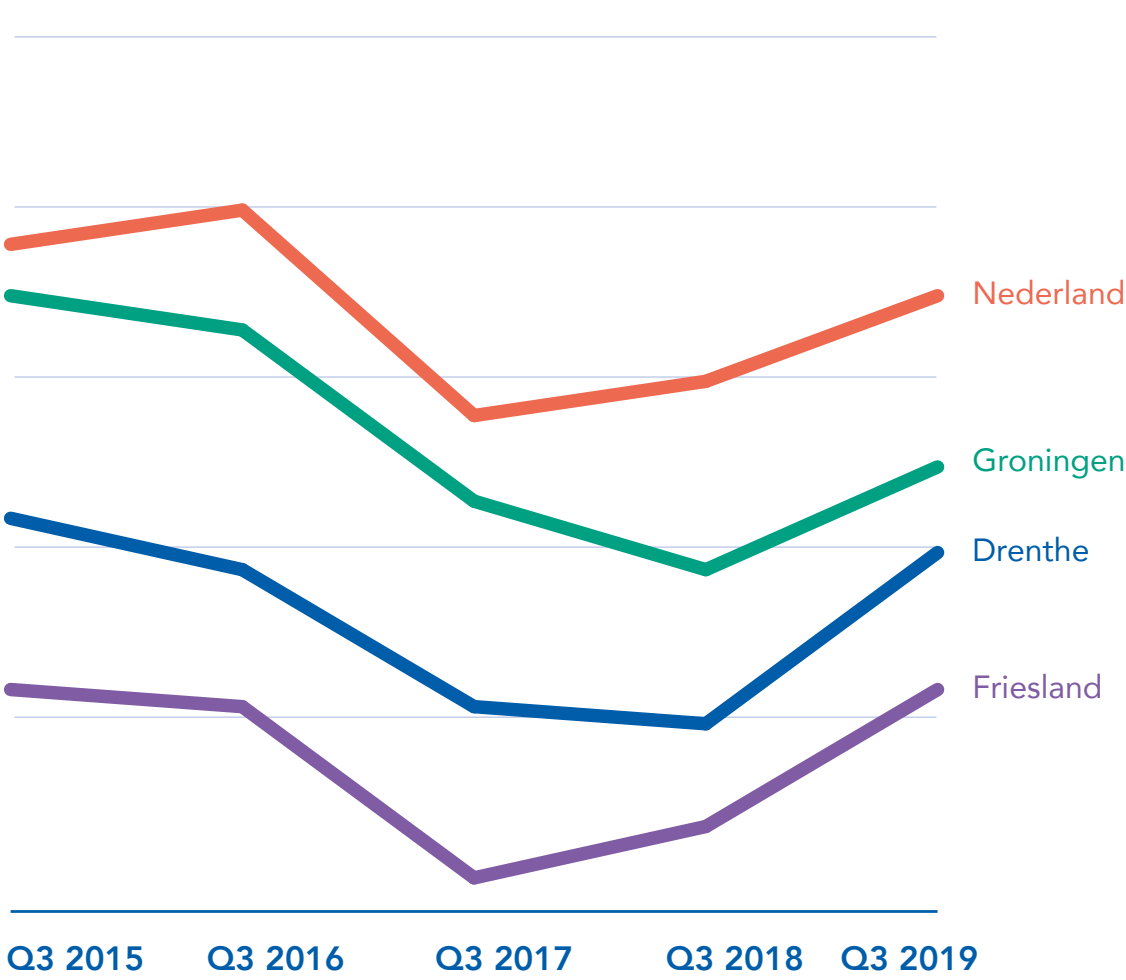
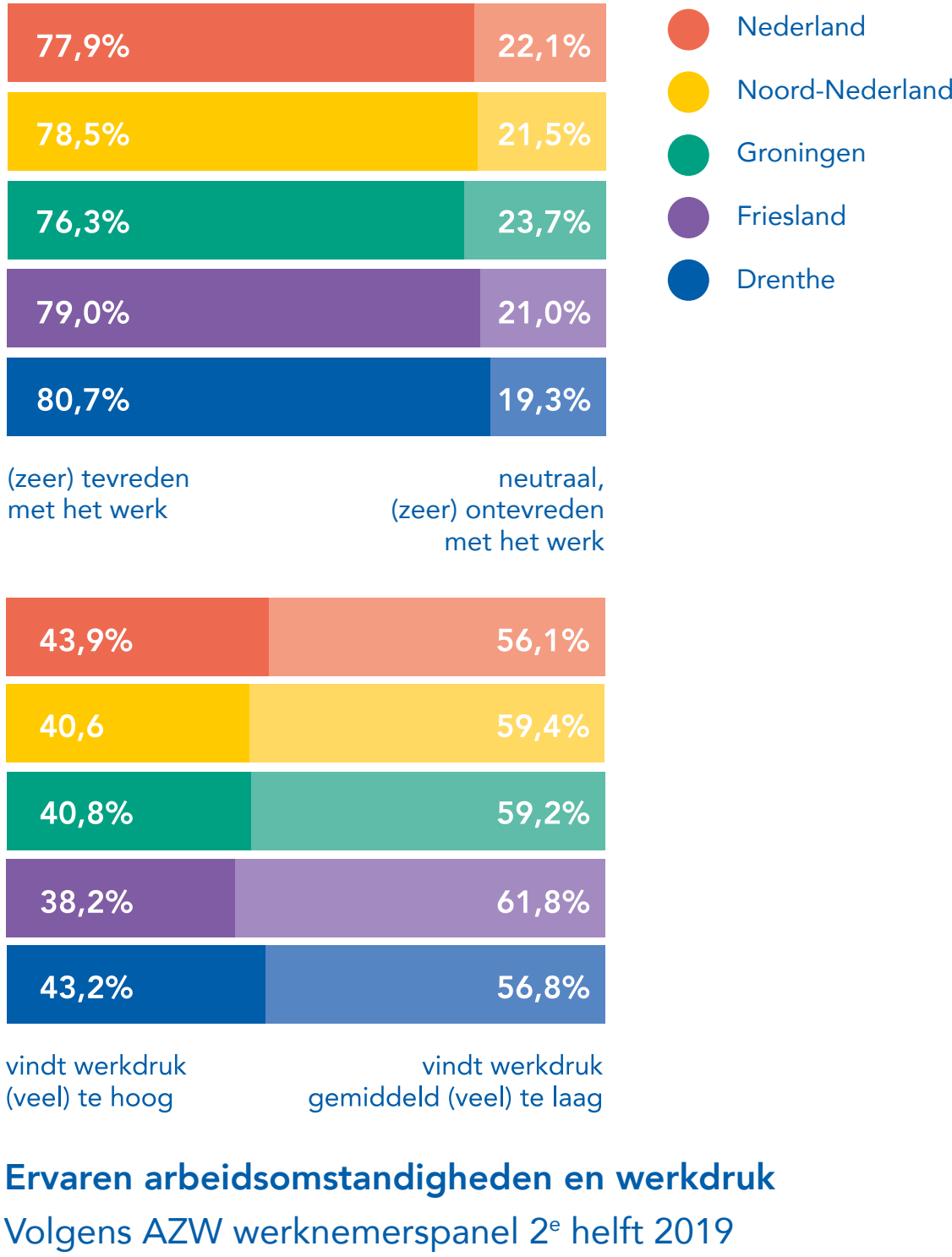
Bijna acht op de tien werknemers in zorg en welzijn zijn tevreden of zeer tevreden met het werk dat zij doen. Binnen de gezondheidscentra en huisartsenzorg is de tevredenheid het hoogst: 84,5% van de werknemers is (zeer) tevreden met zijn werk. De gehandicaptenzorg kent het laagste percentage met 75,9% (zeer) tevreden medewerkers. Toch ervaart zo’n 40% van de werknemers de werkdruk als te hoog. In de branche sociaal werk ervaart men de minste werkdruk en vindt slechts 38,6% de werkdruk te hoog. In de jeugdzorg ervaren medewerkers met 48,9% de meeste werkdruk.

Opleiden en ontwikkelen

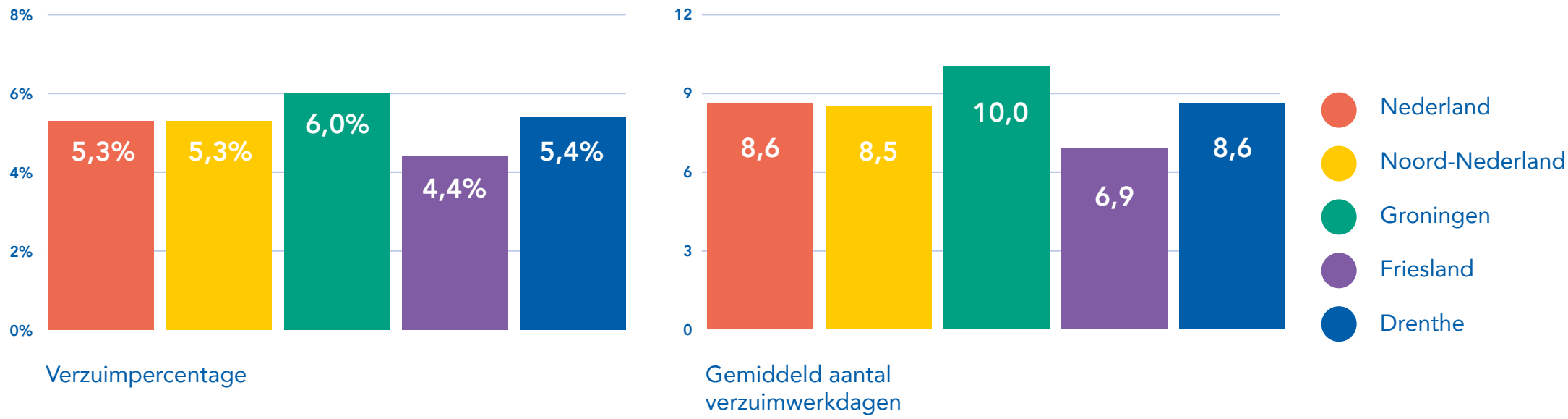
Ongeveer zeven op de tien werknemers in zorg en welzijn heeft het afgelopen jaar (Q3 2018 t/m Q2 2019) een vorm van scholing gevolgd. Dit kan een korte training zijn, maar ook een kwalificerende opleiding op een ander functieniveau. De meeste werknemers (55,9%) volgen scholing om hun werk beter te kunnen uitvoeren. Bijna een derde (31,2%) schoolt zich vanwege de (verplichte) beroepsregistratie en een kwart (24,8%) doet het ook vanuit persoonlijke interesse. Ruim negen op de tien medewerkers geeft aan de kennis en vaardigheden in huis te hebben om zijn of haar werk goed te doen.



Scholen en opleiden in het werk
Volgens AZW werknemerspanel 2^e helft 2019



Ontwikkeling gemiddelde deeltijdfactor
zorg en welzijn Q3 2015-2019



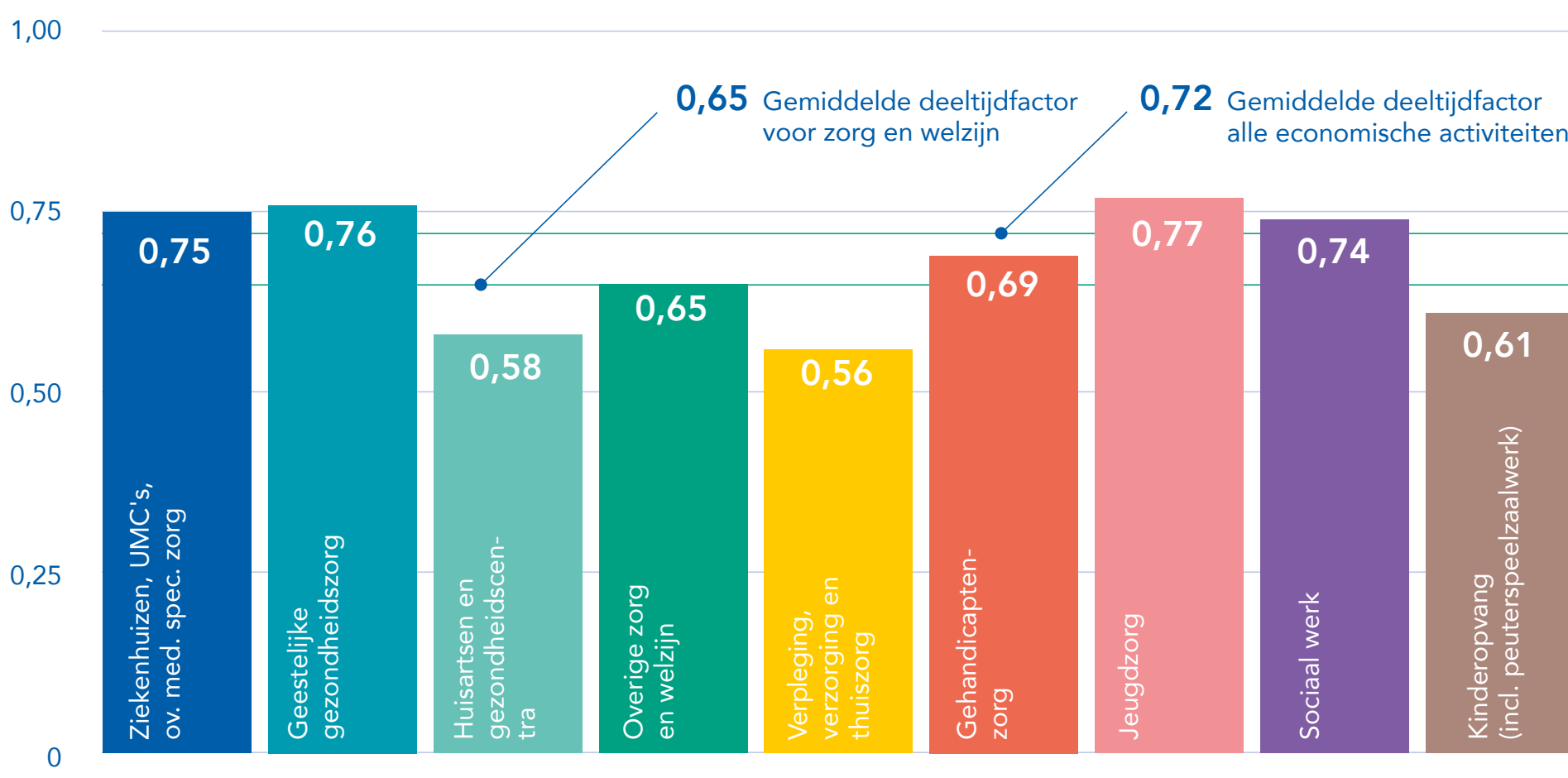
Ziekteverzuim per regio
Gemiddelde over periode 2016-2018

Ziekteverzuim

Het gemiddelde verzuimpercentage in de sector zorg en welzijn in Noord-Nederland is met 5,3% gelijk aan het landelijke percentage. Tussen de noordelijke provincies zijn er wel verschillen. In Friesland ligt niet alleen het verzuimpercentage een stuk lager dan in Drenthe en Groningen, maar duurt het verzuim ook korter.

Deeltijdomvang

Het aantal uren dat werknemers in Noord-Nederland naar contract werken, is in het afgelopen jaar in alle provincies toegenomen. Ondanks de stijging in het afgelopen jaar werken werknemers gemiddeld genomen nog steeds minder uren dan in 2015. Ook ligt de deeltijdfactor lager dan in de rest van Nederland. In de branches verpleging, verzorging en thuiszorg en huisartsenzorg is de deeltijdfactor het laagst. De deeltijdfactor is het hoogst in de branches jeugdzorg en de geestelijke gezondheidszorg.



Gemiddelde deeltijdfactor Noord-Nederland
per branche Q3 2019

Aansluiting

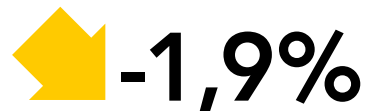
arbeidsmarkt en onderwijs

Groeiende instroom in zorg- en welzijnsopleidingen

De instroom in bbl-, duaal- en deeltijdopleidingen neemt sneller toe dan in de bol- en voltijdsvarianten. Die verschuiving heeft een gunstig effect op het aantal studenten dat hun diploma haalt: bij bbl ligt het studierendement over het algemeen hoger dan bij bol. Ook het aantal gediplomeerde zorg- en welzijnsprofessionals dat in de sector gaat werken, is toegenomen. Vooral de toename van het sectorrendement bij mbo-bol en hbo-voltijd en –deeltijdopleidingen, valt op. In het wo zien we een fluctuerend instroom beeld, wat overeenkomt met het landelijke beeld.



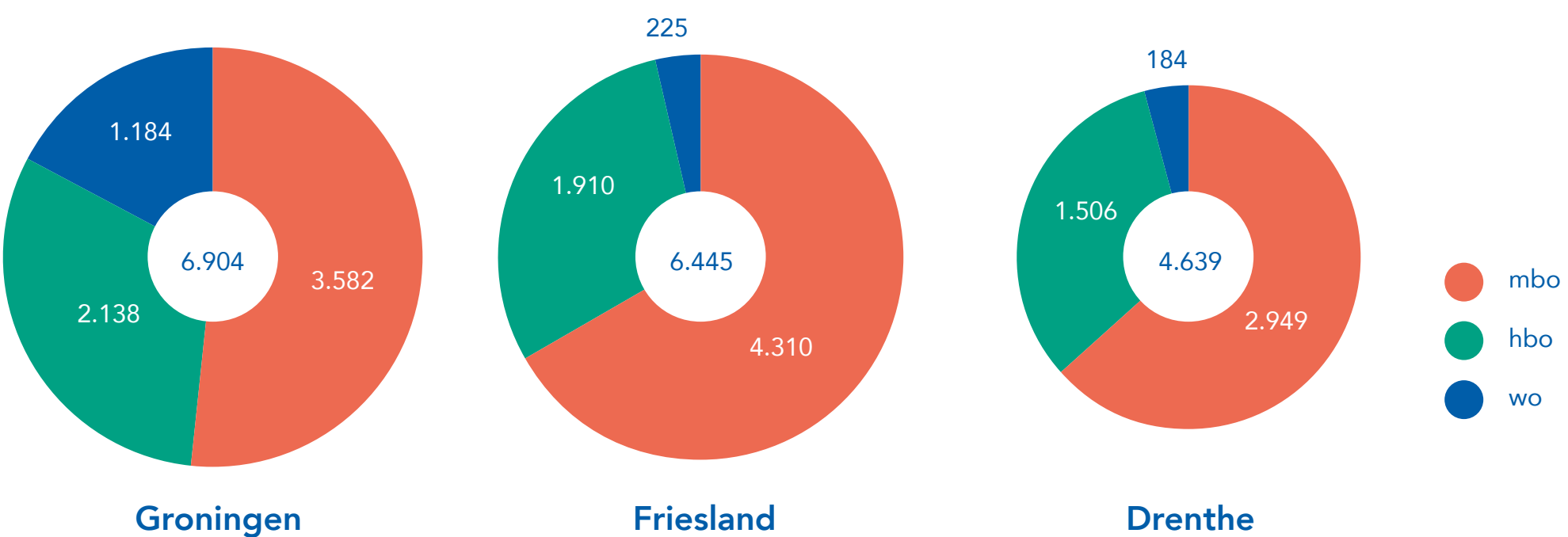
17.988 mensen kiezen in studiejaar 2019/'20 voor een mbo-, hbo- of wo-opleiding in zorg en welzijn in Noord-Nederland.



Ten opzichte van studiejaar 2018/2019 is sprake van een lichte daling (343 mensen, -1,9%).

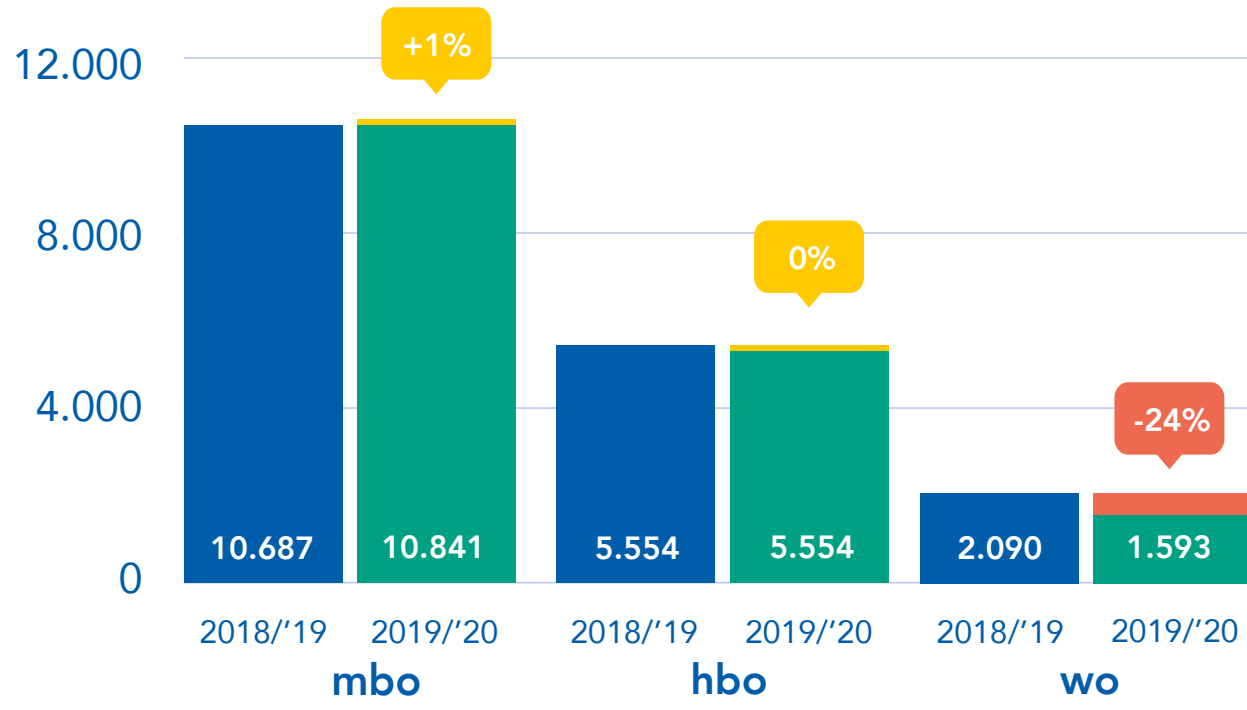


De instroom in het mbo groeit, in het hbo blijft de instroom gelijk en in het wo is er sprake van een daling ten opzichte van studiejaar 2018/'19.

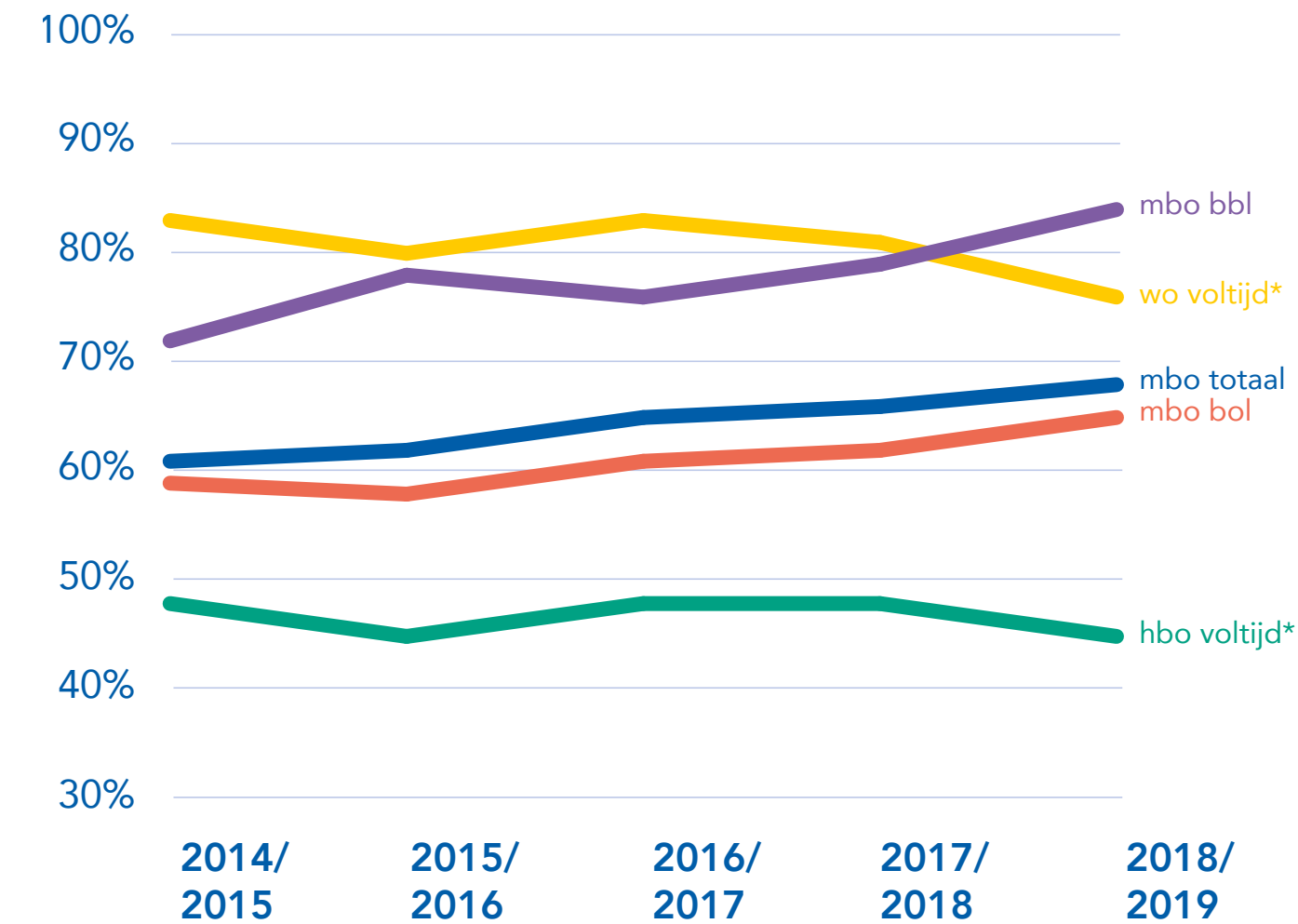


Instroom naar provincie 2019/2020

* De cijfers voor studiejaar 2019/'20 zijn voorlopige cijfers.

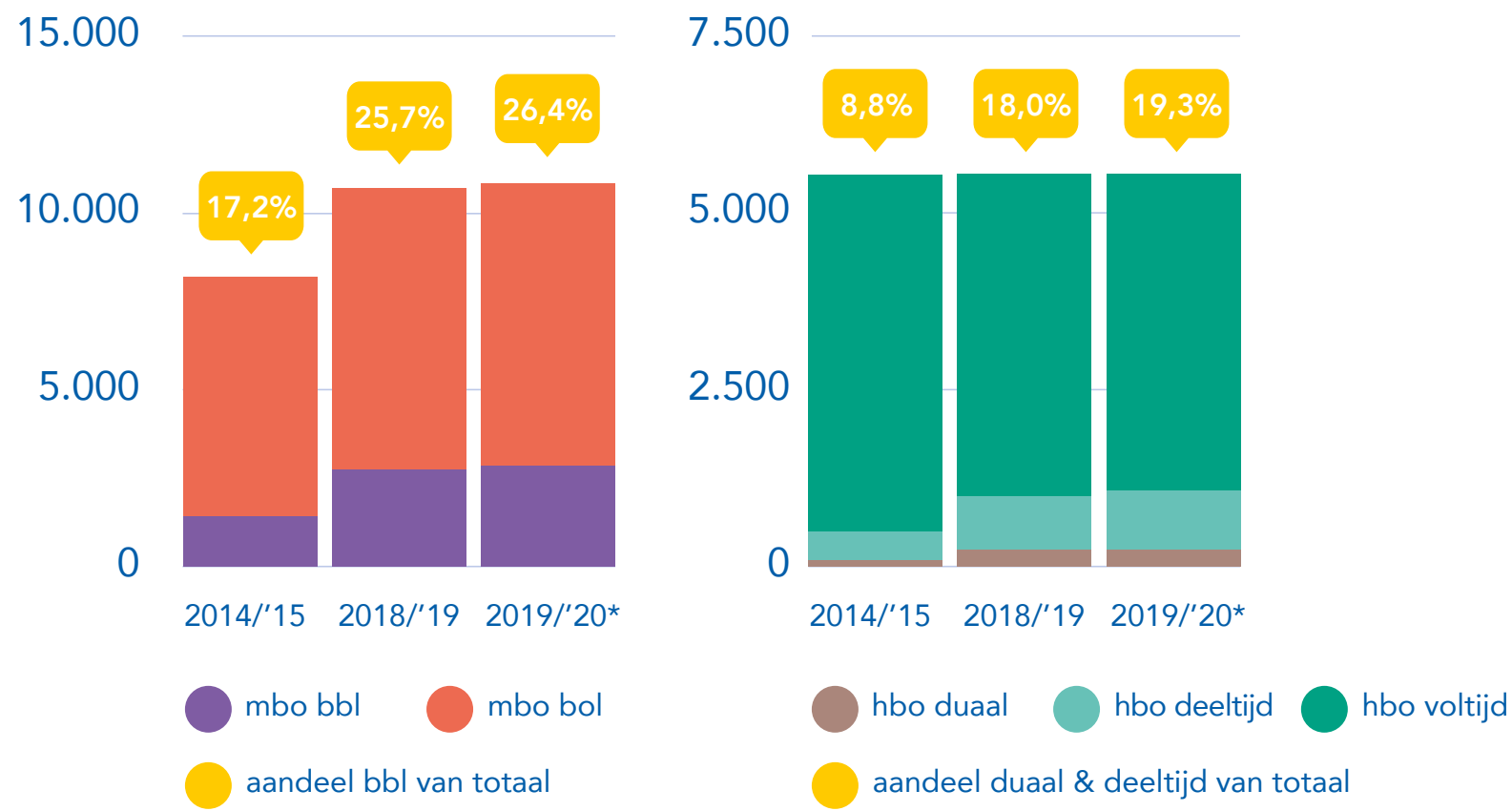


Instroom in mbo, hbo en wo Noord-Nederland 2018 – 2020

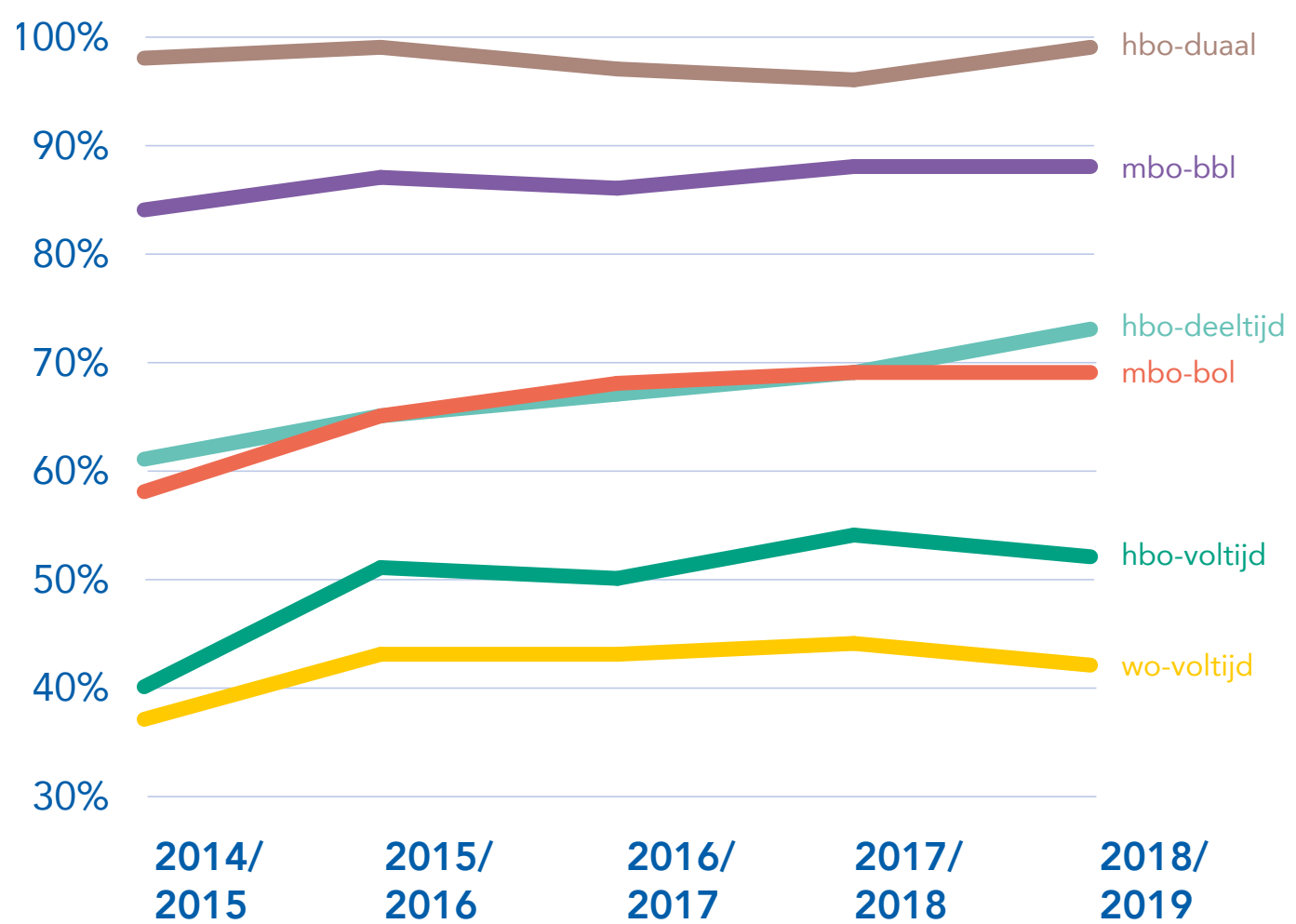


Studierendement Percentage studenten dat diploma haalt

* voor het hbo en wo is alleen een landelijk cijfer voor voltijdsopleidingen beschikbaar.



Instroom naar leerweg Noord-Nederland 2014 – 2020



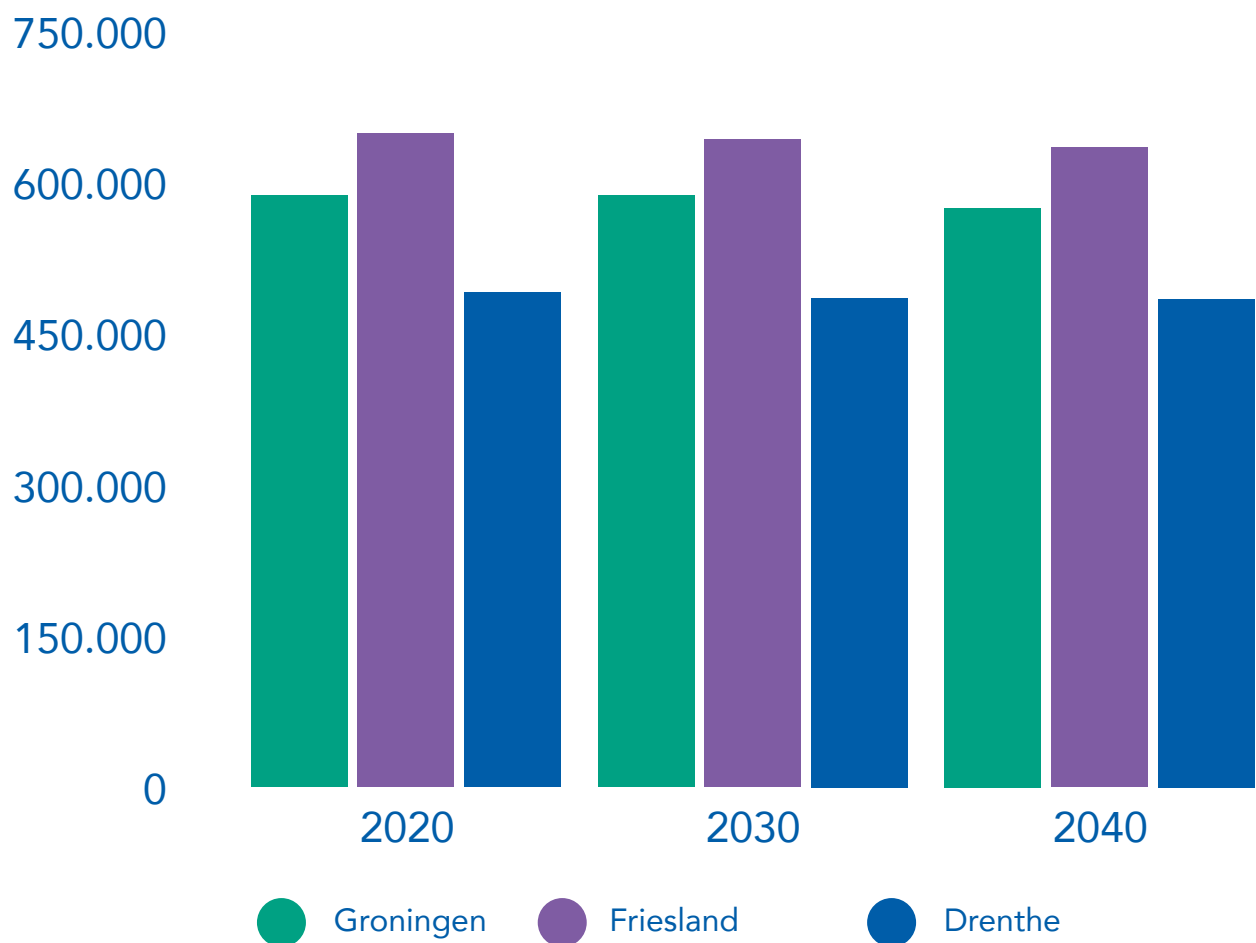
Sectorrendement Percentage studenten dat een jaar na diplomering in zorg en welzijn werkt

Demografie

Noord-Nederland

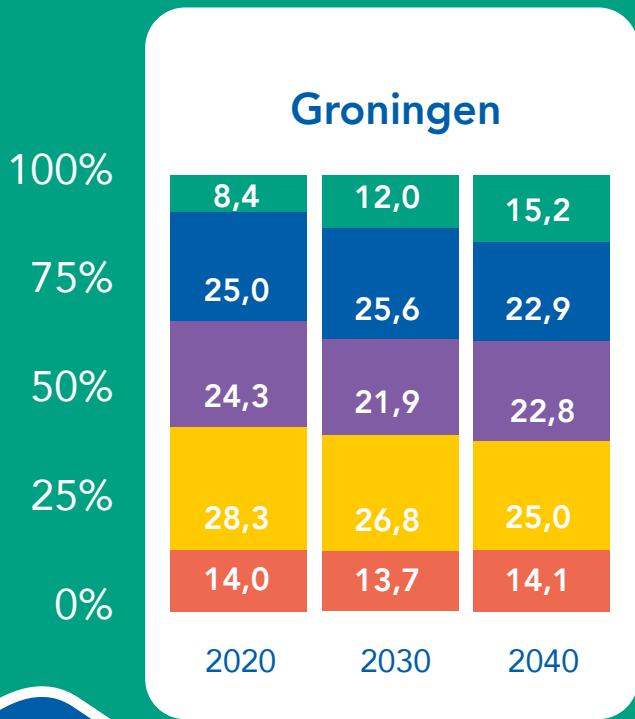
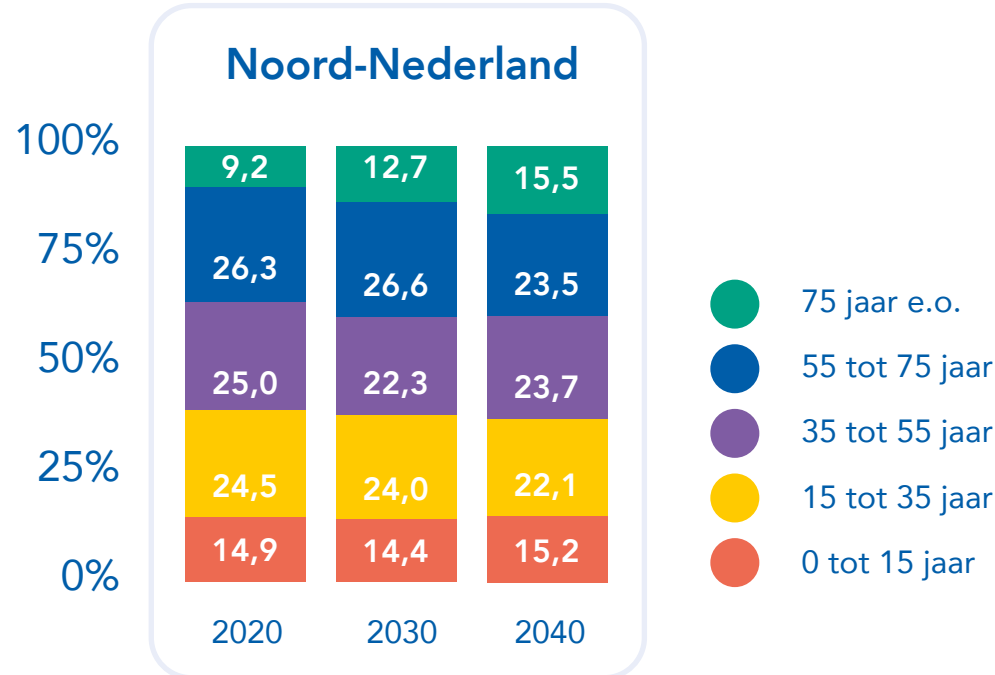
Ontgroening en vergrijzing

In de drie noordelijke provincies stijgt het aantal inwoners van 75 jaar of ouder, terwijl er in de toekomst waarschijnlijk minder potentiële zorgverleners beschikbaar zijn. Naast deze ontgroening en vergrijzing, staan we in het Noorden voor een extra uitdaging; in onze regio neemt de potentiële beroepsbevolking (15-75 jaar) ook nog veel sterker af dan in heel Nederland. De grootste uitdaging is om voldoende en goede zorg en ondersteuning te kunnen blijven bieden.



Aantal inwoners Noord-Nederland per provincie

Leeftijdsopbouw Noord-Nederland per leeftijdsgroep



Belangrijkste uitdagingen

Vitaliteit, mobiliteit en innoveren & experimenteren

De afgelopen jaren hebben zorg- en welzijnsorganisaties in het Noorden volop nieuw personeel aangetrokken en (nieuwe) professionals zijn opgeleid. Het effect is zichtbaar in de toenemende nieuwe instroom, de toename van studenten in beroepsopleidingen en de verbetering van het onderwijsrendement. Het is echter niet genoeg om ook te blijven voldoen aan de toenemende en complexere zorgvraag. We hebben in onze regio bovendien te kampen met een sterkere afname van het potentieel aan werkenden, mantelzorgers en vrijwilligers. De uitdaging verschuift van instroom naar behoud van personeel, anders werken én samenwerken. Daarom zet ZorgpleinNoord in op:

Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid

Werken in zorg en welzijn verandert voortdurend; dat vraagt iets van medewerkers. Het is de kunst om een werkomgeving te creëren waarin iedereen gezond en gemotiveerd is om met plezier het werk te kunnen doen. Aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en werksfeer zijn belangrijk. Medewerkers hebben handvatten en ruimte nodig om te werken aan hun eigen vitaliteit en inzetbaarheid. Daarbij hoort een faciliterende en aanjagende rol van de werkgever.

Mobiliteit

Wij geloven in regionale sectorale samenwerking op het gebied van personeel. Het is noodzakelijk om goed in te spelen op de continu veranderende arbeidsmarktvraagstukken en fluctuerende arbeidsmarkt-behoefte. Zodat de behoefte van organisaties samenvalt met de persoonlijke wensen van medewerkers. En we een goede balans op de noordelijke arbeidsmarkt creëren als het gaat om het aantrekken en behouden van voldoende en goed geschoold personeel.

Innoveren en experimenteren

De toenemende zorgvraag en het personeelstekort vragen om nieuwe en andere manieren van werken. Innoveren en experimenteren zijn nodig om te komen tot oplossingen waardoor we met hetzelfde aantal mensen goede en voldoende zorg en ondersteuning blijven bieden in de toekomst. Samen met het onderwijs en zorg- en welzijnsorganisaties werkt ZorgpleinNoord aan nieuwe initiatieven, delen we goede voorbeelden en stimuleren we samenwerking op het gebied van (sociale) innovatie en technologie.

Kijk op de website van ZorgpleinNoord hoe we jouw organisatie kunnen ondersteunen bij deze thema's. werkgevers.zorgpleinnoord.nl



Bronnen

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)

Presearch (uitstroomonderzoek)

Vacaturesite ZorgpleinNoord

Ga voor actuele arbeidsmarktinformatie naar

werkgevers.zorgpleinnoord.nl/kennisbank.

© 2020 Stichting ZorgpleinNoord

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