

Bijlage: relatie tussen uitstroom van personeel en arbeidsvoorwaarden

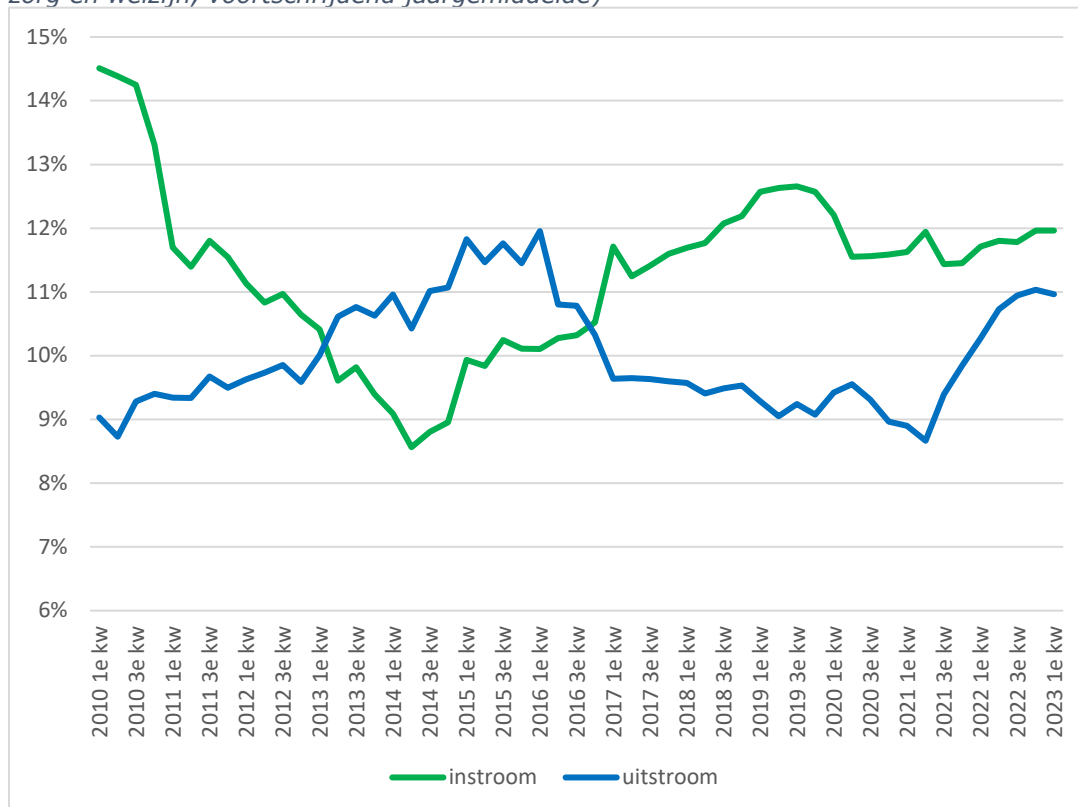
In deze notitie wordt stilgestaan bij de vraag in hoeverre arbeidsvoorwaarden en dan met name salaris, een rol spelen in de uitstroom van zorgpersoneel uit de sector. Daarbij wordt ook gekeken met welke sectoren de zorg met name om personeel concurreert door de instroom naar de zorgsector en uitstroom uit de zorg nader in kaart te brengen.

Personeelsstromen

In figuur 1 is ontwikkeling van de instroom naar de zorgsector en de uitstroom uit de zorgsector als percentage van de totale werkgelegenheid in de zorg en welzijn weergegeven. De in- en uitstroom is steeds gemeten ten opzichte van hetzelfde kwartaal één jaar eerder en geef daarmee het aandeel werknemers aan dat er in een jaar tijd is in- of uitgestroomd. Het gaat bij de uitstroom zowel om werknemers die in een andere sector zijn gaan werken als mensen die niet meer actief zijn als werknemer in de zorg (bijvoorbeeld door pensionering, opleiding of ontslag).

Uit de figuur wordt duidelijk dat de instroom fors is gedaald vanaf 2010 tot halverwege 2014 en daarna weer een stijgende trend laat zien tot en met 2019. Daarna blijft het instroompercentage rond de 12% schommelen. De uitstroom ligt in de periode 2013 tot en met 2016 hoger dan in de periode ervoor en erna en is recent - sinds halverwege 2021 - weer substantieel gestegen. We kunnen uit de figuur dus ook opmaken dat de werkgelegenheid in de zorg is toegenomen in de loop der jaren doordat de instroom steeds groter was dan de uitstroom. Uitzondering hierop was de periode 2013 tot en met 2016. Dit hing samen met de (anticipatie op de) hervormingen in de zorg die door het kabinet Rutte II zijn doorgevoerd.

Figuur 1: Ontwikkeling in- en uitstroom (als percentage van het aantal werknemers in de sector zorg en welzijn, voortschrijdend jaargemiddelde)

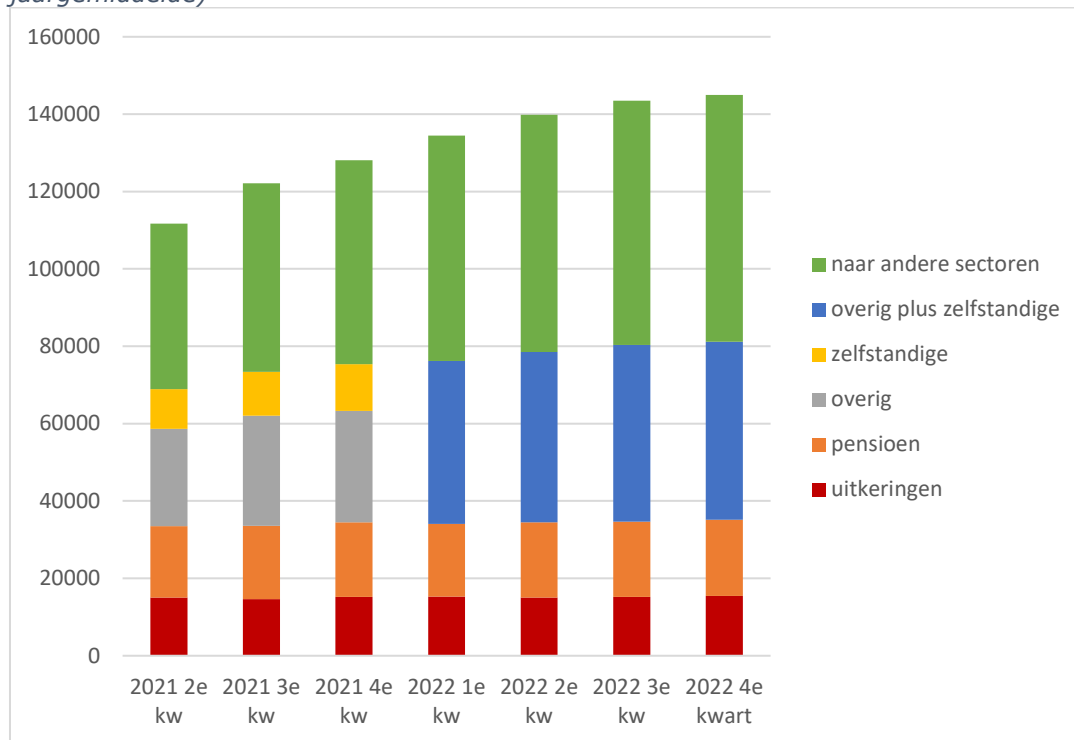


Bron: CBS, AZW-statline, bewerking VWS

De recente stijging in het uitstroompercentage in de zorg heeft vermoedelijk te maken met de toegenomen spanning op de arbeidsmarkt vanaf 2021. Zorgpersoneel kan makkelijker een baan vinden buiten de zorg. Figuur 2 geeft hier ook aanwijzingen voor. In die figuur is te zien wat de bestemming was van de uitstroom. We zien dat de uitstroom naar pensionering en een uitkering slechts heel licht is gestegen. De uitstroom naar andere sectoren nam daarentegen in die periode met circa 50% toe. Overigens was deze uitstroom op het totaal aantal werknemers in de zorg nog

steeds relatief beperkt (iets minder dan 5% van de werknemers ging in 2022 in een andere sector werken). Verder nam de uitstroom naar de categorie overig plus zelfstandige fors toe (met circa 30%). Het aantal werknemers dat als zelfstandige aan de slag ging (kan zowel binnen als buiten de zorg zijn) steeg relatief snel in 2021. Voor 2022 zijn daar nog geen gegevens over bekend en kon dit dus niet verder worden uitgesplitst. Andere uitstroom die onder de categorie overig valt is ondermeer studie, ziektewet en overlijden.

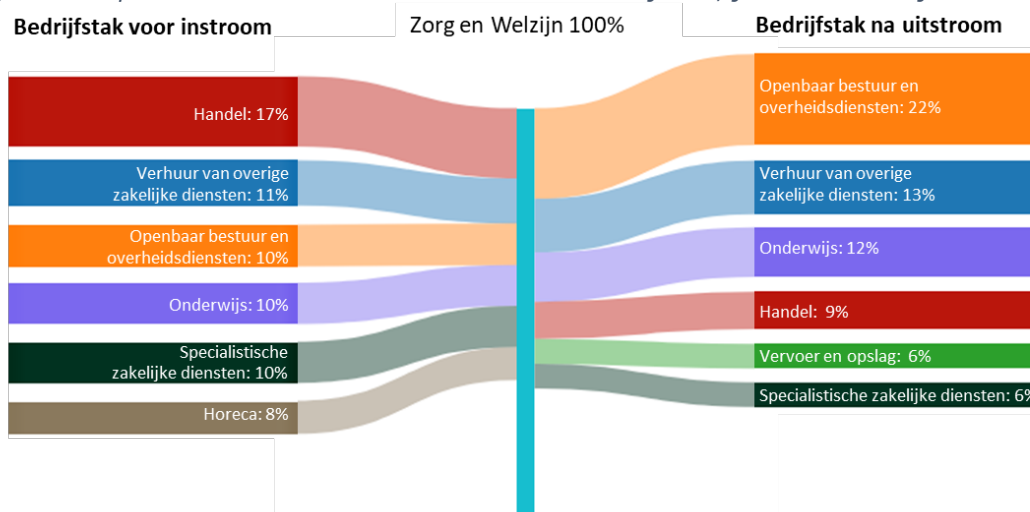
Figuur 2: Uitstroom uit de sector zorg en welzijn naar bestemming (aantallen, voortschrijdend jaargemiddelde)



Bron: CBS, AZW-statline, bewerking VWS

Om in beeld te brengen met welke sectoren zorg en welzijn concurreert is door het CBS in beeld gebracht uit welke bedrijfstakken werknemers instromen en waar ze naar uitstromen. In Figuur 3 is te zien dat de meeste werknemers die instroomden vanuit een andere sector dit deden vanuit de bedrijfstak handel (17%). De uitstroom was het grootst naar de bedrijfstakken openbaar bestuur (22%), verhuur van overige zakelijke dienstverlening (13%) en onderwijs (12%).

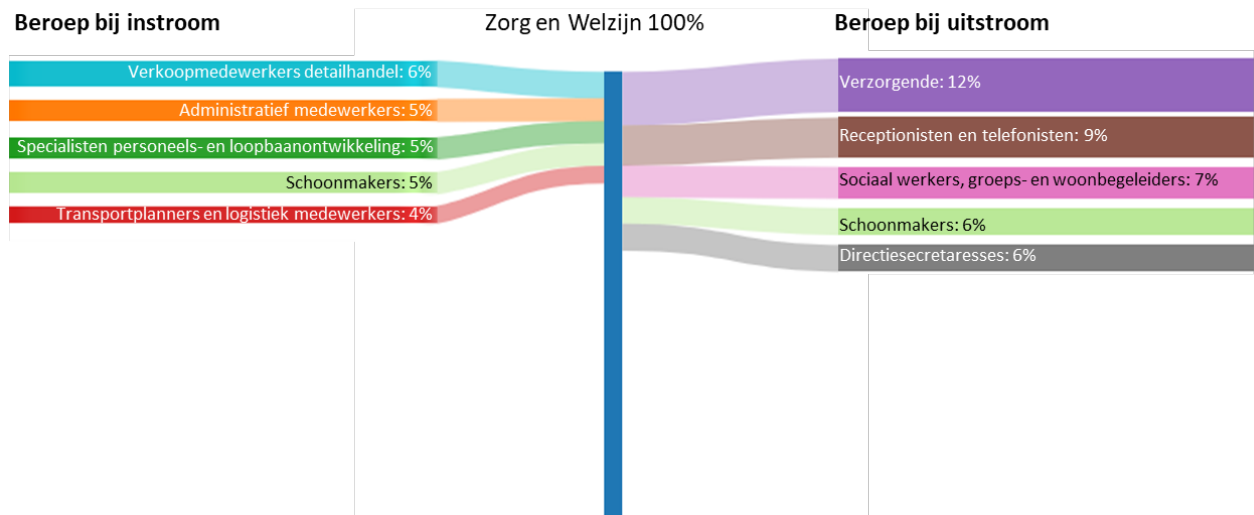
Figuur 3: Top 6 in- en uitstroom werknemers naar bedrijfstak, januari 2021 – juni 2023



Bron: CBS, AZW dossier, [Arbeidsmobiliteit in zorg en welzijn, 2021-2023 kwartaal 2](#), bewerking VWS

Het meest voorkomende beroep van instromers uit andere bedrijfstakken is verkoopmedewerkers detailhandel (6%), zie figuur 4. Uitstromers waren het vaakst verzorgenden (12%). Dit is echter ook een grote beroepsgroep binnen zorg en welzijn. Uit de cijfers van het CBS blijkt dat maar gemiddeld 1% van alle verzorgenden in de sector per kwartaal uitstroomde naar een andere bedrijfstak. Andere beroepsgroepen in de top 5 van uitstromers zijn receptionisten en telefonisten (9%), sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders (7%), schoonmakers (6%) en directiesecretaresses (6%). Schoonmakers komen ook terug in de top 5 van beroepen die instromen (5%).

Figuur 4: Top 5 beroepsgroepen van werknemers die stromen in/uit de sector zorg en welzijn, januari 2021 – juni 2023

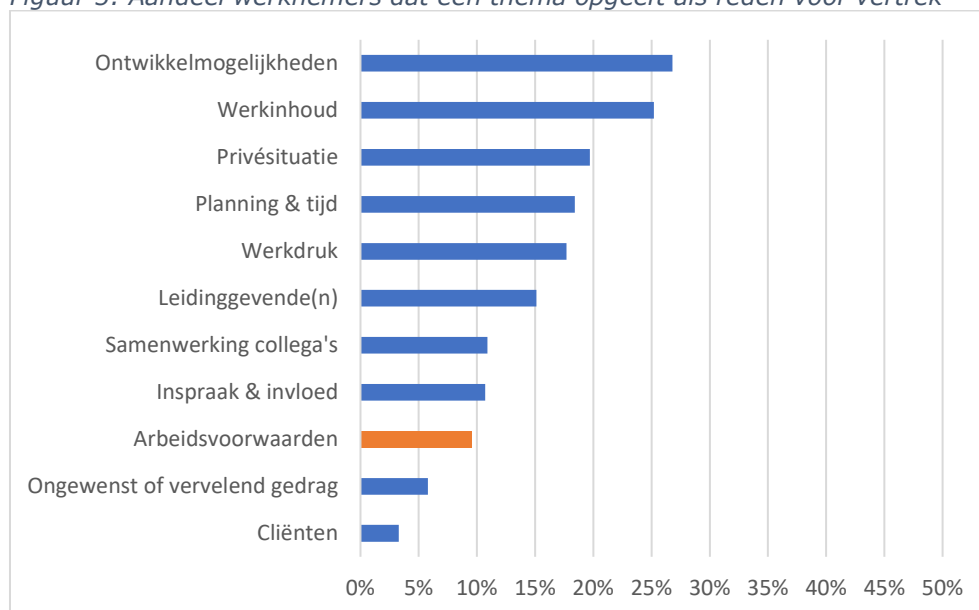


Bron: CBS, AZW dossier, [Arbeidsmobiliteit in zorg en welzijn, 2021-2023 kwartaal 2](#), bewerking VWS

Inzicht in vertrekredenen

Het landelijke uitstroomonderzoek van RegioPlus biedt inzicht in de vertrekredenen van zorgmedewerkers. Uit dit onderzoek blijkt dat 9,6% van de medewerkers die vrijwilliger de werkgever verlieten dit deed vanwege arbeidsvoorwaarden. De meest voorkomende redenen om uit te stromen waren ontwikkelmogelijkheden (26,8%), werkinhoud (25,2%) en de privésituatie (19,7%). Respondenten konden in de vragenlijst maximaal twee vertrekthema's selecteren.

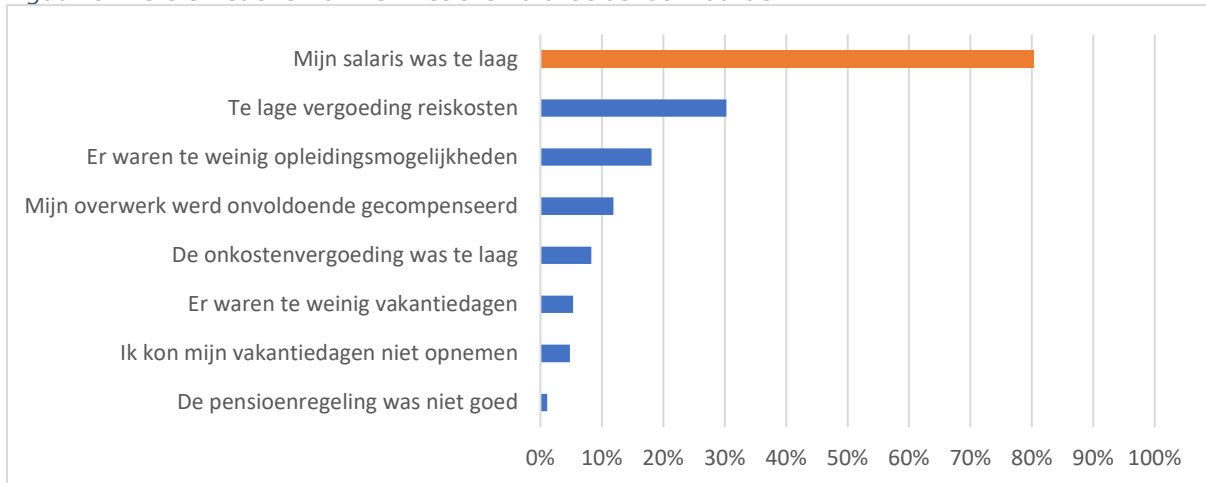
Figuur 5: Aandeel werknemers dat een thema opgeeft als reden voor vertrek



Bron: RegioPlus uitstroomonderzoek, periode 1 januari t/m 30 september 2023

Bij respondenten die arbeidsvoorwaarden aangaven als vertrekthema werd verder doorgevraagd naar de vertrekredenen. Zij konden binnen het thema arbeidsvoorwaarden maximaal 3 vertrekredenen selecteren. De meest voorkomende vertrekreden is met 80,3% een te laag salaris. Daarna volgen een te lage vergoeding voor reiskosten (30,3%) en te weinig opleidingsmogelijkheden (18,1%).

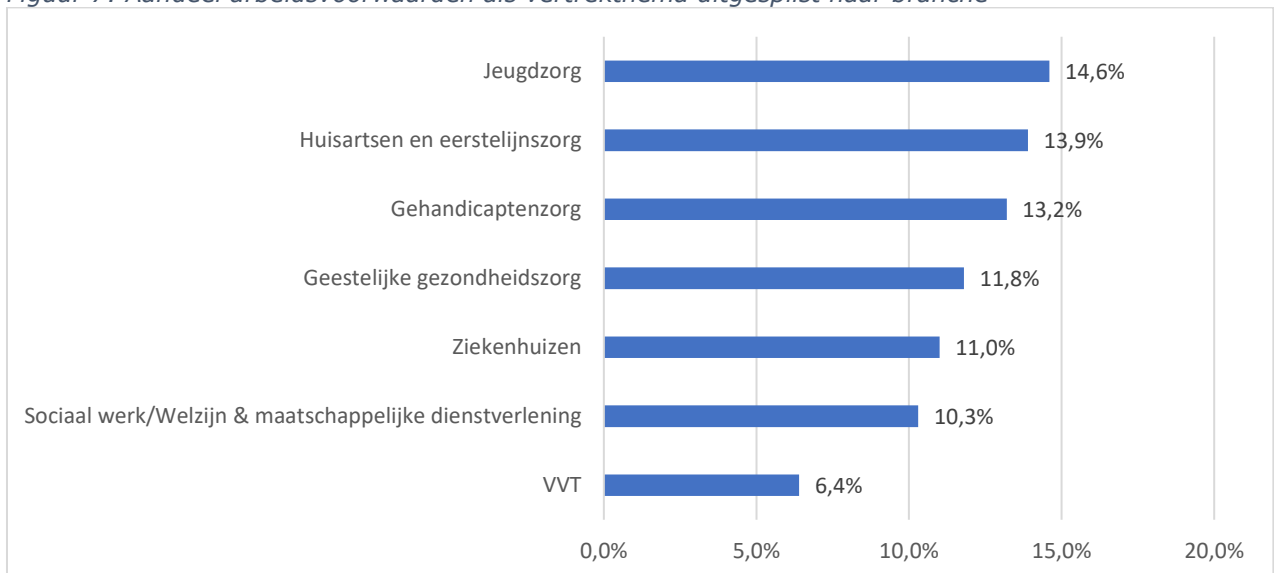
Figuur 6: Vertrekredenen binnen het thema arbeidsvoorwaarden



Bron: RegioPlus uitstroomonderzoek, periode 1 januari t/m 30 september 2023

Het aandeel werknemers dat het vertrekthema arbeidsvoorwaarden opgeeft als vertrekthema kan uitsplitst worden naar branche en functie. Figuur 7 geeft weer welk aandeel van de vertrekkende werknemers in iedere branche arbeidsvoorwaarden als reden op gaf. Medewerkers in de jeugdzorg gaven het vaakst arbeidsvoorwaarden op als het vertrekthema (14,6%). In de VVT werd het vertrekthema arbeidsvoorwaarden het minst vaak geselecteerd (6,4%).

Figuur 7: Aandeel arbeidsvoorwaarden als vertrekthema uitgesplitst naar branche



Bron: RegioPlus uitstroomonderzoek, periode 1 januari t/m 30 september 2023

Tabel 1 geeft voor een aantal veel voorkomende functies weer welk aandeel van de uitstromende werknemers arbeidsvoorwaarden als vertrekthema selecteerde. Persoonlijke begeleiders en ambulante hulpverleners gaven het vaakst aan weg te gaan bij een werkgever vanwege arbeidsvoorwaarden (15,8%). Zorghulpverleners gaven het minst vaak arbeidsvoorwaarden op als reden voor vertrek.

Tabel 1: Aandeel arbeidsvoorwaarden als vertrekthema uitgesplitst naar functie

Funcie	Percentage
Persoonlijk begeleider / ambulant hulpverlener	15,8%
Maatschappelijk werker, sociaal werker, medewerker toegang, buurtwerker/ jeugd- en ouderenwerker	15,6%
Psycholoog (basis) / gedragswetenschapper / orthopedagoog + GZ psycholoog / klinisch psycholoog / psychotherapeut	12,4%
Medisch specialist, (psychiater, specialist ouderengeneeskunde, AVG-arts, overig)+ Basisarts/ arts in opleiding	12,1%
Verpleegkundige of wijkverpleegkundige (HBO) + Gespecialiseerd verpleegkundige (IC / SEH, dialyse, kinder, oncologie, etc)	11,1%
Woonbegeleider, activiteitenbegeleider	11,1%
Verpleegkundige (MBO)	9,6%
Doktersassistent / triagist	9,4%
Verzorgende-ig, verzorgende C/D, EVV'er / gespecialiseerd verzorgende	6,6%
Helpende zorg en welzijn, verzorgingshulp B	6,1%
Zorghulp / thuishulp / afdelingsassistent / huishoudelijk medewerker	5,1%

Bron: RegioPlus uitstroomonderzoek, periode 1 januari t/m 30 september 2023

In het uitstroomonderzoek wordt ook gevraagd naar de toekomstige werksituatie van een vertrekkende werknemers. Werknemers die buiten de sector zorg en welzijn (10,5%) of in een andere branche binnen de sector (10,4%) gingen werken gaven iets minder vaak arbeidsvoorwaarden aan als vertrekreden dan werknemers die werkzaam bleven in dezelfde branche (11,8%).

Verschil in financiële voortuitgang bij vertrek binnen of buiten de sector

Op verzoek van VWS heeft het CBS een maatwerktablet gemaakt waarin het mediaan uurloon van medewerkers voor en na uitstroom is weergegeven. Het betreft medewerkers die uitstroonden in de periode eind 2021 t/m eind 2022. In de tabel 2 is een uitsplitsing gemaakt naar diegenen die in zorg en welzijn werkzaam bleven en diegenen die in een andere sector gingen werken.

Tabel 2 Mediaan uurloon voor en na uitstroom per kwalificatie

Kwalificatie	Uitstroom binnen of buiten zorg en welzijn	Mediaan uurloon voor uitstroom	Mediaan uurloon na uitstroom	Procentuele stijging
Alle kwalificaties in zorg en welzijn	Binnen ZW	€ 21,88	€ 23,39	6%
	Buiten ZW	€ 19,41	€ 19,56	1%
Helpende zorg & welzijn (niveau 2)	Binnen ZW	€ 17,62	€ 19,43	9%
	Buiten ZW	€ 16,45	€ 15,21	-8%
Verzorgende (niveau 3)	Binnen ZW	€ 22,41	€ 23,19	3%
	Buiten ZW	€ 20,95	€ 17,93	-17%
Verpleegkundige (niveau 4)	Binnen ZW	€ 24,66	€ 25,57	4%
	Buiten ZW	€ 24,43	€ 22,82	-7%
Doktersassistent (niveau 4)	Binnen ZW	€ 20,38	€ 21,87	7%
	Buiten ZW	€ 19,44	€ 20,32	4%
Verpleegkunde (niveau 6)	Binnen ZW	€ 26,47	€ 27,94	5%
	Buiten ZW	€ 26,50	€ 27,18	3%
Oud agogisch (niveau 3)	Binnen ZW	€ 21,34	€ 22,54	5%
	Buiten ZW	€ 19,25	€ 19,20	0%
Oud agogisch (niveau 4)	Binnen ZW	€ 22,55	€ 23,66	5%
	Buiten ZW	€ 21,85	€ 20,57	-6%
Social work, maatschappelijke hulp en dienstverlening, sph, cmv (niveau 6)	Binnen ZW	€ 23,76	€ 25,58	7%
	Buiten ZW	€ 23,55	€ 25,15	6%

Bron: CBS, AZW dossier, [Mediaan uurloon vóór en na uitstroom, 4e kwartaal 2022](#), bewerking VWS

Er is gekeken naar de mediaan, omdat deze minder gevoelig is voor uitbijters dan het gemiddelde. De doorsnee werknemer die binnen de zorg wisselde van baan ging er financieel meer op vooruit dan de doorsnee werknemer die uitstroomde naar een baan buiten zorg en welzijn. Het mediaan uurloon van de groep die binnen de zorg werkzaam bleef steeg van € 21,88 naar € 23,39. Dit is een stijging van 6%. Voor de groep die uitstroomde naar een baan buiten de zorg steeg het mediaan uurloon €19,41 naar € 19,56, een stijging van 1%. Het CBS heeft hierbij gekeken naar het basisloon exclusief bijzondere beloningen, toeslagen en overwerkloon. Mogelijke verklaring voor de kleinere voortuitgang bij een baan buiten zorg en welzijn is dat in de zorg veel mensen werken met een specifieke zorgopleiding die buiten de zorg vaak minder te gelden is te maken.

Ook voor een aantal veel voorkomende kwalificaties is het mediaan uurloon voor en na uitstroom in beeld gebracht. In Tabel 2 is te zien dat voor al deze kwalificaties het mediaan uurloon stijgt na een wisseling van baan binnen de zorg. Er is sprake van een procentuele stijging van het mediaan uurloon tussen de 4% en 9%. Wanneer er wordt uitgestroomd naar een baan buiten zorg en welzijn is de stijging van het mediaan uurloon bij alle kwalificaties kleiner dan bij uitstroom binnen zorg en welzijn. Voor een aantal kwalificaties vindt er een daling van het mediaan uurloon plaats. Dit geldt voor de kwalificaties helpende zorg & welzijn (niveau 2), verzorgende (niveau 3), verpleegkundige (niveau 4) en oud agogisch (niveau 4). Bij de kwalificatie verzorgende (niveau 3) is zelfs sprake van een daling van het mediaan uurloon met 17%.

PFZW heeft in 2022 een uitstroomonderzoek¹ laten doen en de onderzoekers hebben daarbij ondermeer gevraagd naar de financiële situatie van mensen na wisseling van werkgever. Het onderzoek concludeert dat voor ongeveer 50% van de mensen een nieuwe baan ook een hoger inkomen betekent (voor 1/3 blijft het gelijk, 11% gaat er op achteruit en 5% weet het niet) en dat dit percentage niet verschilt tussen mensen die binnen de zorgsector van baan wisselen ten opzichte van mensen die buiten de sector gaat werken. Buiten de sector gaat men er wel gemiddeld iets meer op vooruit, al is dit verschil klein. Daarentegen was de groep die er op achteruit ging groter (16%) onder de mensen die de sector verlieten dan de werknemers die van baan wisselden binnen de sector (11%). Bij een vertrek uit de sector lijkt er dus een grotere spreiding te zijn in inkomensverandering dan wanneer men binnen de sector van baan wisselt.

¹ Waarom verlaten medewerkers de sector zorg en welzijn?, 7 juni 2022, PGGM en Direct Research in opdracht van PFZW