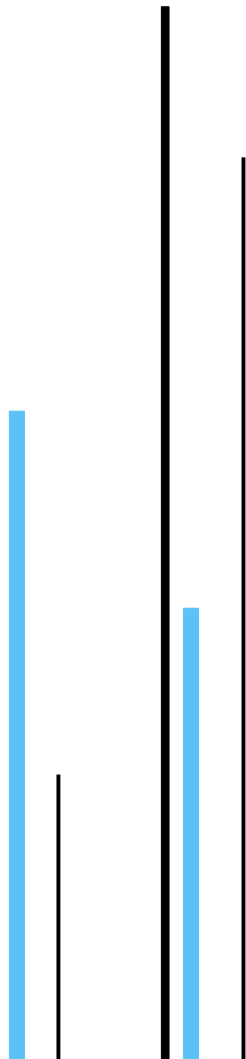


Uitstroom VVT in beeld

Analyse op basis van CBS Microdata



Uitstroom VVT in beeld

Uitgevoerd in opdracht van ActiZ

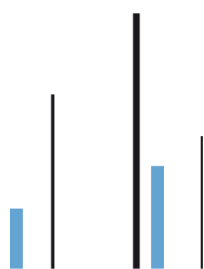
Mark Grotenhuis

8 februari 2022 | r2021-0103MA | 21255-OEA

ABF Research | Verwersdijk 8 | 2611 NH | Delft | 015 - 27 99 300

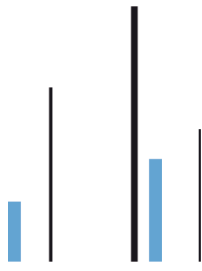
Copyright ABF Research 2022

De informatie in dit rapport is met de grootste zorg samengesteld. ABF Research aanvaardt geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten, onnauwkeurigheden of onvolledigheden. Het gebruik van (onderdelen van) dit rapport is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld.



Inhoudsopgave

Samenvatting	i
1 Inleiding	1
2 Werkgelegenheid in de branches	5
2.1 Ontwikkeling aantal werknemers	7
3 Uitstroom uit VVT-organisaties	9
4 Uitstroom uit de VVT	11
5 Beïnvloedbare en niet-beïnvloedbare uitstroom	13
5.1 Niet-beïnvloedbare uitstroom	13
5.2 Beïnvloedbare uitstroom.....	15
5.3 Ontwikkeling beïnvloedbare uitstroom.....	16
5.4 Beïnvloedbare uitstroom nader beschouwd	17
6 Mogelijke vertrekredenen	23
6.1 Ontevredenheid werknemers in de beïnvloedbare uitstroom en anderen	23
6.2 Ontevredenheid specifieke groepen in de beïnvloedbare uitstroom	25
6.3 Werkdruk en moeilijkheidsgraad van het werk	26
7 Conclusie	27
Bijlage A: Verantwoording	29
Bijlage B: Definities van begrippen en branches	32



Samenvatting

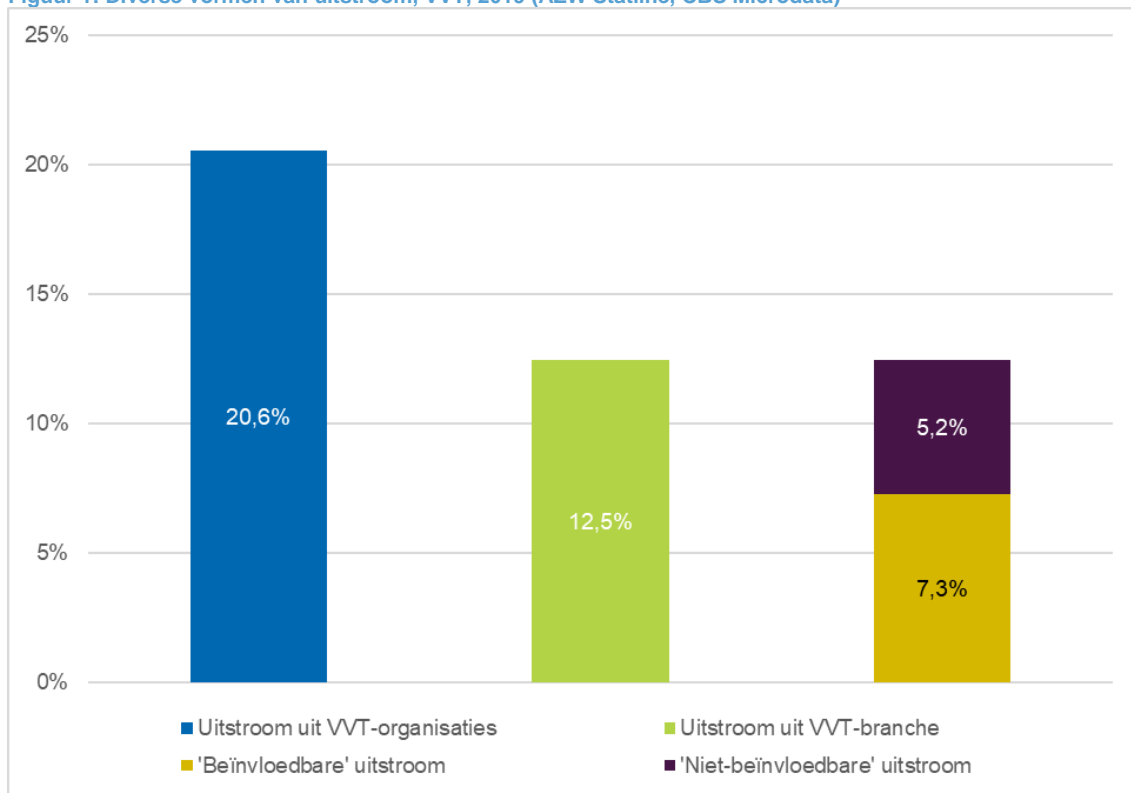
De branche verpleging & verzorging en thuiszorg (VVT) is met bijna 450.000 werknemers de grootste branche binnen de sector zorg en welzijn. De arbeidsmarkt voor de branche VVT is volop in beweging. Bovendien wijzen de ramingen van het [prognosemodel zorg en welzijn](#) tot 2031 op een verwachte toename van de arbeidsvraag van 35 procent. Omdat de ontwikkeling van het personeelsaanbod de ontwikkeling van de arbeidsvraag naar verwachting niet kan bijbenen, zullen de arbeidsmarkttekorten in de VVT oplopen.

Het beperken van de uitstroom van werknemers uit de VVT draagt direct bij aan het beperken van het arbeidsmarkttekort in de VVT en kan gelijktijdig met andere maatregelen worden ingezet om de arbeidsmarkttekorten terug te dringen. Om beter zicht te krijgen op de uitstroom van personeel heeft Actiz opdracht gegeven om de uitstroom van personeel helder in beeld te brengen, op basis van bestaande databronnen.

De uitstroom van personeel uit VVT-organisaties bedroeg in 2020 83.950 werknemers, 19,5 procent van het totaal aantal werknemers. In 2019 lag de uitstroom op een vergelijkbaar niveau (20,6 procent). Deze uitstroom van 1 op 5 werknemers uit VVT-organisaties is (met name in 2020) hoog ten opzichte van de zorgbranches die in dit onderzoek als vergelijkbare zorgbranches zijn beschouwd (ziekenhuizen, geestelijke gezondheidszorg, gehandicaptenzorg en kinderopvang). Ook ten opzichte van geselecteerde vergelijkingsbranches buiten de sector zorg en welzijn is de uitstroom uit VVT-organisaties hoog.

De uitstroom uit VVT-organisaties bevat echter ook werknemers die bij een andere VVT-organisatie aan de slag gaan als werknemer, na hun stage verdergaan met de opleiding, na een studentenbaan hun loopbaan vervolgen in een 'echte' baan of uitstromen naar een pensioenuitkering. Wanneer wordt gecorrigeerd voor deze uitstromers en de uitstroomcijfers worden beperkt tot het deel dat beleidsmatig door werkgevers in de branche meer kan worden beïnvloed, dan ontstaat een ander beeld: deze 'beïnvloedbare uitstroom' bedraagt voor de VVT in 2019 7,3 procent. Figuur 1 geeft de verschillende vormen van uitstroom grafisch weer.

Figuur 1: Diverse vormen van uitstroom, VVT, 2019 (AZW Statline, CBS Microdata)



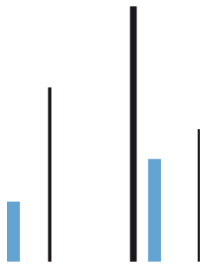
De vergelijkbare zorgbranches (zkh, ggz, ghz, ko) kennen een hogere beïnvloedbare uitstroom dan de VVT, terwijl in de onderwijsbranche de beïnvloedbare uitstroom lager is (6,6 procent), net als bij Justitie (5,7 procent) en Politie (2,1 procent).

Voor de VVT vallen in de beïnvloedbare uitstroom de groepen werknemers tot 35 jaar en met mbo niveau 4 of hbo als hoogst behaalde opleiding op. Binnen deze groepen is het aandeel beïnvloedbare uitstroom hoger dan gemiddeld in de branche en relatief hoog ten opzichte van andere branches. Binnen deze groepen lijkt sprake van meer ontevredenheid over 'Interessant werk', 'Werkzekerheid', 'Mogelijkheid om te leren', 'Contractvorm' en 'Wijze van leidinggeven'. Deze aspecten van het werk zouden beleidsmatige aanknopingspunten kunnen bieden voor het verder beperken van de uitstroom binnen de VVT. Nader onderzoek wordt noodzakelijk geacht om specifieke verbeterpunten voor deze groepen werknemers op de genoemde aspecten te definiëren.

Naast de groep uitstromers tot 35 jaar kunnen ook voor andere leeftijdsklassen binnen de beïnvloedbare uitstroom aanknopingspunten worden geformuleerd om het personeelsbehoud te verbeteren:

- In de leeftijdsklasse 35 tot 44 jaar heeft in 2019 ongeveer 9 procent van de werknemers de branche verlaten. Voor deze uitstromers die buiten de VVT als werknemer aan de slag gaan, is het zinvol om de verschillen in baankenmerken tussen de oude en nieuwe baan te gaan vergelijken.
- De beïnvloedbare uitstroom in de VVT in de leeftijdsklasse 55 tot en met 64 jaar bedraagt in 2020 3,8 procent. Deze werknemers stromen niet uit naar een pensioenuitkering. Verandering van werk in wat voor opzicht dan ook biedt voor deze groep wellicht mogelijkheden om hen langer voor de branche te behouden.

1



Inleiding

De branche verpleging & verzorging en thuiszorg (VVT) is met bijna 450.000 werknemers de grootste branche binnen de sector zorg en welzijn. De arbeidsmarkt voor de branche VVT is volop in beweging. In de periode 2015-2020 nam de werkgelegenheid in de branche bovengemiddeld toe met 15 procent. Ook de komende jaren wordt een relatief hoge groei van werkgelegenheid in de zorg verwacht. Demografische ontwikkelingen, met name de omvang van de generaties geboren tussen 1945 en 1970, spelen hierin een belangrijke rol. De ramingen van het [prognosemodel zorg en welzijn](#) tot 2031 wijzen op een verwachte toename van de arbeidsvraag van 35 procent. Omdat de ontwikkeling van het personeelsaanbod de ontwikkeling van de arbeidsvraag naar verwachting niet kan bijbenen zullen de arbeidsmarkttekorten in de VVT oplopen.

In dit licht is goed inzicht in de uitstroom van werknemers uit de branche VVT essentieel. Het beperken van de uitstroom van werknemers uit de VVT draagt immers direct bij aan het beperken van het arbeidsmarkttekort in de VVT en kan gelijktijdig met andere maatregelen worden ingezet om de arbeidsmarkttekorten terug te dringen. Met betrekking tot de uitstroom van werknemers uit de VVT zijn diverse rapportages beschikbaar. In een rapport van het ministerie VWS van begin 2021¹ wordt de uitstroom uit de verpleeghuizen met 4,8% procent per kwartaal erg hoog genoemd. Mede naar aanleiding van dit rapport concludeerde A-Insights dat de uitstroom uit de sector zorg en welzijn 'alarterend hoog' is². Ook oud-minister van Volksgezondheid Hugo de Jonge noemde de uitstroom bij de verpleeghuizen in een begeleidende kamerbrief 'onveranderd hoog'³.

Voor een goede vergelijking van de uitstroom en gefundeerde conclusies over dit onderwerp zijn nauwkeurige cijfers en een heldere definitie van belang. Veel uitstroomcijfers hebben betrekking op het vertrek van werknemers uit een VVT-organisatie, inclusief de werknemers die van werkgever wisselen binnen de VVT. Deze laatste groep blijft behouden voor de branche en kan vaak met beperkte inwerktijd aan de slag bij de nieuwe werkgever. Daarnaast gaan veel uitstroomcijfers voorbij aan de verschillende typen uitstroom. Een aantal branches heeft bijvoorbeeld te maken met een hoog aandeel uitstroom naar een pensioenuitkering, terwijl in andere branches het aandeel jongere uitstromers relatief hoog is. Op uitstroom naar een pensioenuitkering hebben werkgevers weinig invloed, maar de uitstroom van jongere werknemers die vanuit een vaste baan hun loopbaan vervolgen buiten de VVT is mogelijk wel te beïnvloeden.

¹ Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, Vijfde voortgangsrapportage – Thuis in het Verpleeghuis, 26-02-2021, <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2021/02/26/vijfde-voortgangsrapportage-thuis-in-het-verpleeghuis>

² Stefan de Vries (A-INSIGHTS), Alarmerend hoge uitstroom zorgpersoneel, 1-4-2021, <https://blog.a-insights.eu/nl/sociaal-domein/personeelstekort-zorg-door-hoge-uitstroom-zorgpersoneel>

³ Hugo de Jonge (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport – Directoraat Generaal Langdurige Zorg), Kamerbrief over Vijfde voortgangsrapportage Thuis in het Verpleeghuis, <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2021/03/11/brief-vijfde-voortgangsrapportage-thuis-in-het-verpleeghuis>

Om beter inzicht te krijgen in de groep uitstromers die voor de branche beleidsmatig het meest relevant is, heeft Actiz opdracht gegeven om nader onderzoek te doen naar de uitstroom uit de VVT. In dit onderzoek worden verschillende vormen van uitstroom onderscheiden, te weten de **uitstroom uit VVT-organisaties**, de **uitstroom uit de VVT-branche** en de **beïnvloedbare uitstroom**. De definities van deze groepen zijn opgenomen in Kader 1.

Kader 1: Definities van de verschillende vormen van uitstroom

De **uitstroom uit VVT-organisaties** bedraagt eind 2020 83.950 werknemers. Dit komt overeen met 19,5 procent van het aantal werknemers. Eénderde van deze groep heeft in de loop van 2020 een nieuwe baan als werknemer bij een andere VVT-organisatie aanvaard. Twee derde betreft **uitstroom uit de VVT-branche**, ook wel aangeduid als **uitstroom uit de VVT**. Deze groep omvat personen die eind 2019 werknemer waren in de VVT en die in 2020 tot één of meer van de volgende groepen behoren:

- buiten de VVT aan de slag zijn gegaan als werknemer of zelfstandige (zowel binnen de zorg als buiten de zorg);
- naar een pensioenuitkering zijn uitgestroomd;
- in een uitkeringsregeling zijn terechtgekomen;
- niet meer in registraties voorkomen.

Van uitstromers uit de VVT is niet bekend of zij op eigen initiatief of op initiatief van de werkgever (of wetgever in geval van pensioen) zijn vertrokken.

De **beïnvloedbare uitstroom** is het deel van de uitstroom uit de VVT dat wordt beschouwd als beleidsmatig sterker beïnvloedbaar. De volgende groepen uitstromers uit de VVT tellen **niet** mee voor de beïnvloedbare uitstroom:

- Werknemers die uitstromen naar een pensioenuitkering;
- Werknemers die uitstromen naar een arbeidsongeschiktheidsuitkering;
- Stagiairs;
- Jonge werknemers met een baan met een beperkt aantal werkuren.

De beïnvloedbare uitstroom heeft dus in belangrijke mate betrekking op werknemers ouder dan 25 jaar en jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd die uitstromen naar werk buiten de VVT.

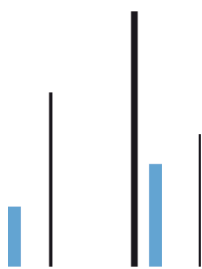
De beïnvloedbare uitstroom is per definitie altijd kleiner dan de uitstroom uit de VVT.

In deze rapportage wordt stapsgewijs toegewerkt naar de beïnvloedbare uitstroom en de mogelijke vertrekredenen die voor deze groep gelden. Hoofdstuk 2 gaat over de ontwikkeling van de werkgelegenheid, hoofdstuk 3 over de uitstroom uit VVT-organisaties, hoofdstuk 4 over de uitstroom uit de VVT en hoofdstuk 5 over de beïnvloedbare uitstroom. Vervolgens zijn voor de groep beïnvloedbare uitstromers in hoofdstuk 6 mogelijke vertrekredenen in beeld gebracht. De resultaten voor de VVT worden in perspectief geplaatst door deze te vergelijken met een aantal andere branches binnen zorg en welzijn, te weten ziekenhuizen, geestelijke gezondheidszorg, gehandicaptenzorg en kinderopvang, en met enkele branches buiten zorg en welzijn, te weten politie, justitie, motorvoertuigenbranche (monteurs) en onderwijs.

Verantwoording

Het onderzoek is in belangrijke mate gebaseerd op de gegevens in AZW Statline. Meer gedetailleerde arbeidsmarktanalyses zijn door ABF uitgevoerd op de CBS Microdata via de *remote access*-omgeving. Een verdere toelichting op bronnen en definities is opgenomen in de bijlagen bij deze rapportage.

2



Werkgelegenheid in de branches

De sector zorg en welzijn biedt eind 2020 werk aan 1,39 miljoen werknemers. Binnen de sector heeft de branche VVT met 446.200 werknemers het grootste aandeel, zoals zichtbaar is in tabel 2.1.

Tabel 2.1: Aantal werknemers per branche, zorg en welzijn, december 2020 (AZW Statline)

Branche	Aantal werknemers
Verpleging, verzorging en thuiszorg	446.200
Ziekenhuizen (academisch en overig)	304.600
Geestelijke gezondheidszorg	99.900
Huisartsen en gezondheidscentra	32.500
Overige zorg en welzijn	125.600
Gehandicaptenzorg	186.400
Jeugdzorg	32.000
Sociaal werk	53.300
Kinderopvang (incl. peuterspeelzaalwerk)	110.800
Totaal Zorg en Welzijn	1.391.300

Elke branche in de Nederlandse arbeidsmarkt kent zijn eigen dynamiek en heeft zijn eigen kenmerken. De branche VVT onderscheidt zich van andere branches op de volgende punten:

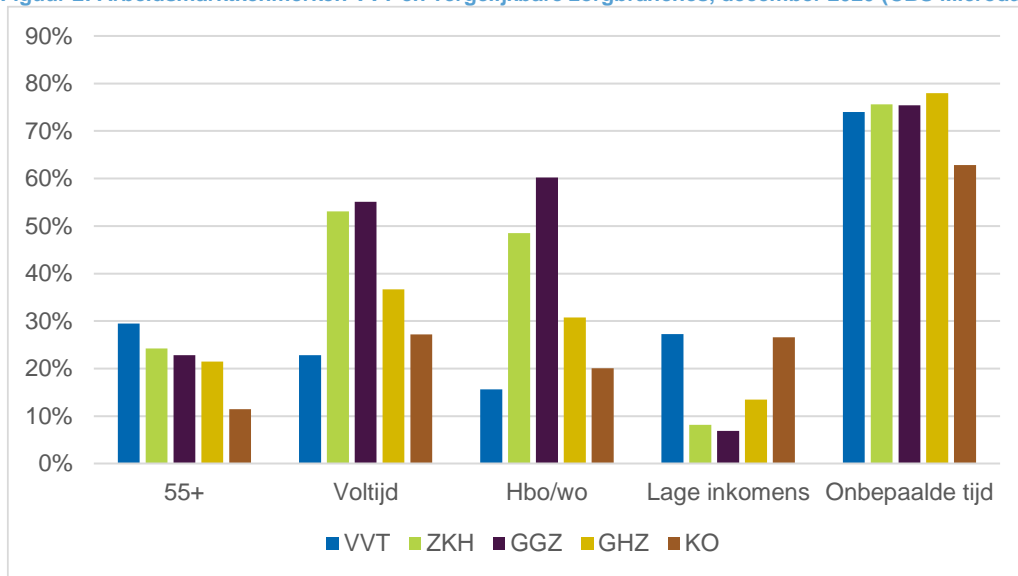
- een zeer hoog aandeel vrouwelijke werknemers;
- een hoog aandeel 55-plussers;
- een laag aandeel voltijdbanen;
- een hoog aandeel inkomens¹ onder de 30.000 euro;
- een hoog aandeel werknemers met een mbo-opleiding of zonder startkwalificatie².

Op basis van deze kenmerken en de inhoud van het werk zijn de zorgbranches ziekenhuizen (ZKH), geestelijke gezondheidszorg (GGZ), gehandicaptenzorg (GHZ) en kinderopvang (KO) geselecteerd als vergelijkingsbranches voor de VVT. Deze branches worden aangeduid als 'vergelijkbare zorgbranches'. Figuur 2 toont de genoemde kenmerken voor de VVT en de genoemde vergelijkingsbranches. Daarnaast toont de tabel ook het aandeel contracten voor onbepaalde tijd. Dit is geen specifiek kenmerk voor de VVT, maar is in een later stadium wel interessant bij het in beeld brengen van verschillende arbeidsmarktgroepen.

¹ Om inkomens goed te vergelijken is uitgegaan van het volledig bruto jaarinkomen per fte. Hierbij zijn het basisloon, vakantiegeld, een 13^e maand, uitbetalingen bij overwerken en overige bonussen meegenomen. Alle inkomens zijn omgerekend naar een voltijd dienstverband.

² Een zogeheten startkwalificatie betekent dat iemand minimaal mbo niveau 2 of havo/vwo opgeleid is. Dit wordt gezien als een minimaal opleidingsniveau om zelfstandig op de arbeidsmarkt te functioneren.

Figuur 2: Arbeidsmarktkenmerken VVT en vergelijkbare zorgbranches, december 2020 (CBS Microdata)



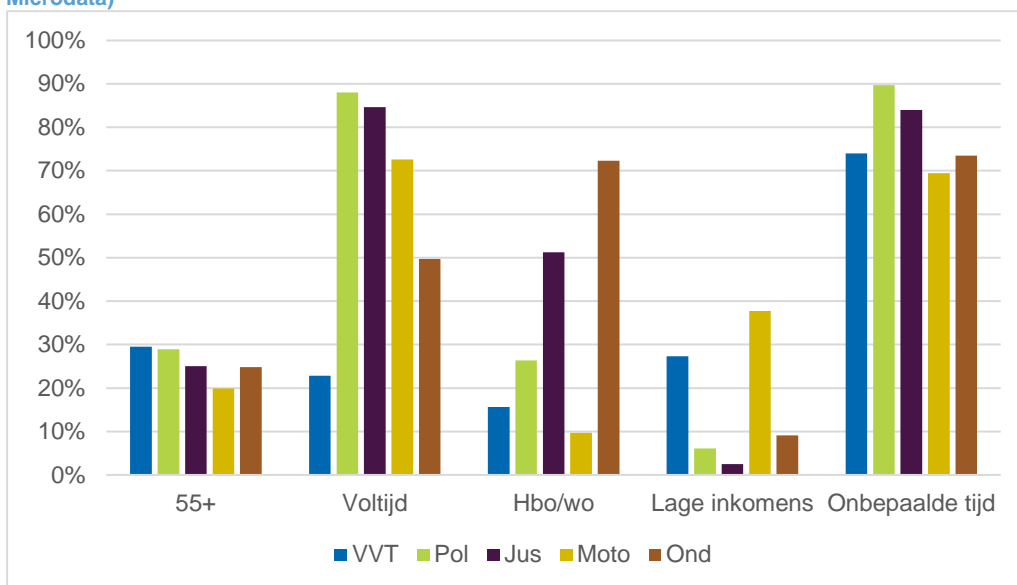
Het is ook interessant de VVT met branches buiten de sector zorg en welzijn te vergelijken. Het hoge aandeel vrouwelijke werknemers en het lage aandeel voltijdbanen komen redelijk overeen met het onderwijs³. Wat betreft het hoge aandeel 55-plussers vertoont de VVT overeenkomsten met politie en justitie. Vanwege het hoge aandeel werknemers met een mbo-opleiding of zonder startkwalificatie is een vergelijking met de motorvoertuigenbranche interessant. Ook wat betreft het aandeel lage inkomens komt de motorvoertuigenbranche overeen met de VVT. Tabel 2.2 en figuur 3 tonen dezelfde arbeidsmarktkenmerken als tabel 2.1 en figuur 2, maar dan voor de VVT en de vergelijkingsbranches buiten de sector zorg en welzijn.

Tabel 2.2: Aantal werknemers per branche, VVT en overige vergelijkingsbranches, december 2020 (AZW Statline en CBS Microdata)

Branche	Aantal werknemers
Verpleging, verzorging en thuiszorg	446.200
Politie (Pol)	64.805
Justitie (Jus)	48.960
Motorvoertuigen (Moto)	116.030
Onderwijs (Ond)	540.860

³ Met het onderwijs wordt hier het gehele onderwijs bedoeld, van primair onderwijs tot hoger onderwijs en van speciaal onderwijs tot overig onderwijs. Zie voor een indeling naar SBI-sector de bijlage.

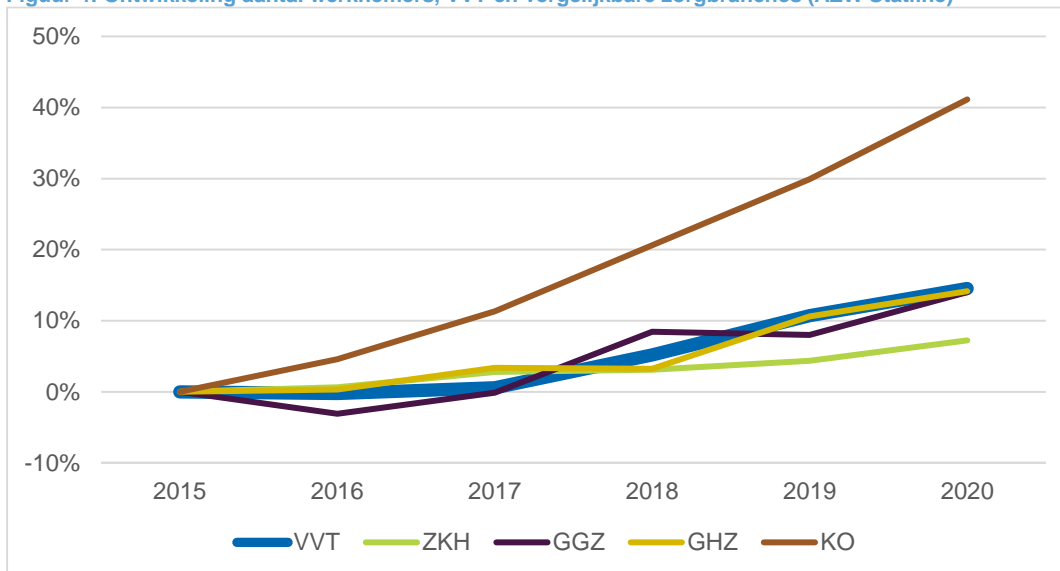
Figuur 3: Arbeidsmarktenkenmerken VVT en overige vergelijkingsbranches, december 2020 (AZW Statline en CBS Microdata)



2.1 Ontwikkeling aantal werknemers

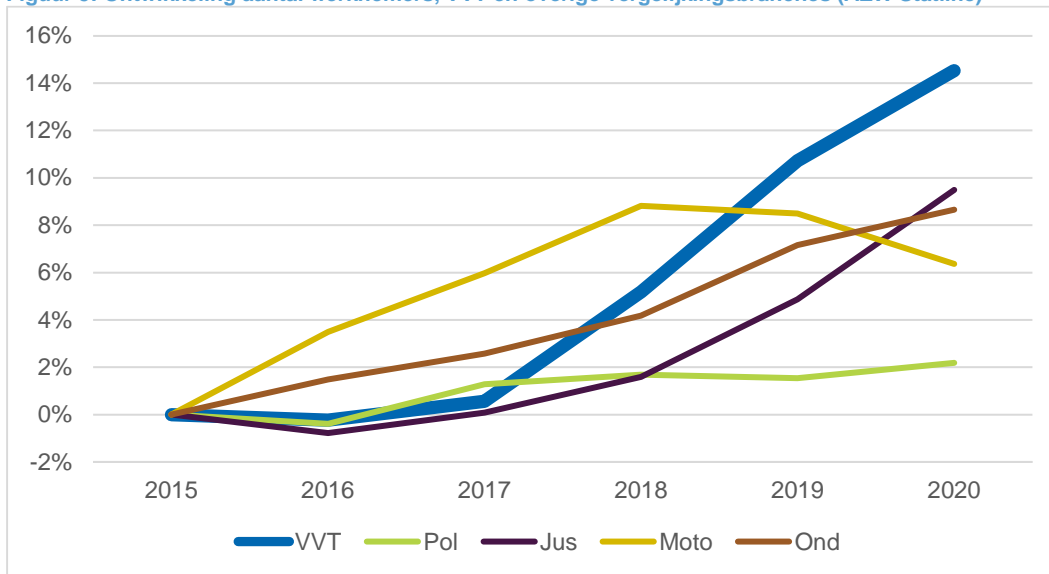
De VVT is in vijf jaar tijd gegroeid van 389.600 naar 446.200 werknemers, een toename van ruim 56.000 werknemers (14,5 procent). Figuur 4 en figuur 5 tonen de ontwikkeling van het aantal werknemers ten opzichte van het jaar 2015.

Figuur 4: Ontwikkeling aantal werknemers, VVT en vergelijkbare zorgbranches (AZW Statline)



Opvallend is de sterke groei van het aantal werknemers in de branche kinderopvang van meer dan 40 procent. De VVT laat over 5 jaar ongeveer eenzelfde groei zien als de geestelijke gezondheidszorg en de gehandicaptenzorg, terwijl de ziekenhuizen in vergelijking met de andere zorgbranches wat achterblijven. In de gehele zorg is sprake van een groeiend aantal werknemers. Ten opzichte van de overige vergelijkingsbranches is het aantal werknemers in de VVT juist harder gegroeid.

Figuur 5: Ontwikkeling aantal werknemers, VVT en overige vergelijkingsbranches (AZW Statline)

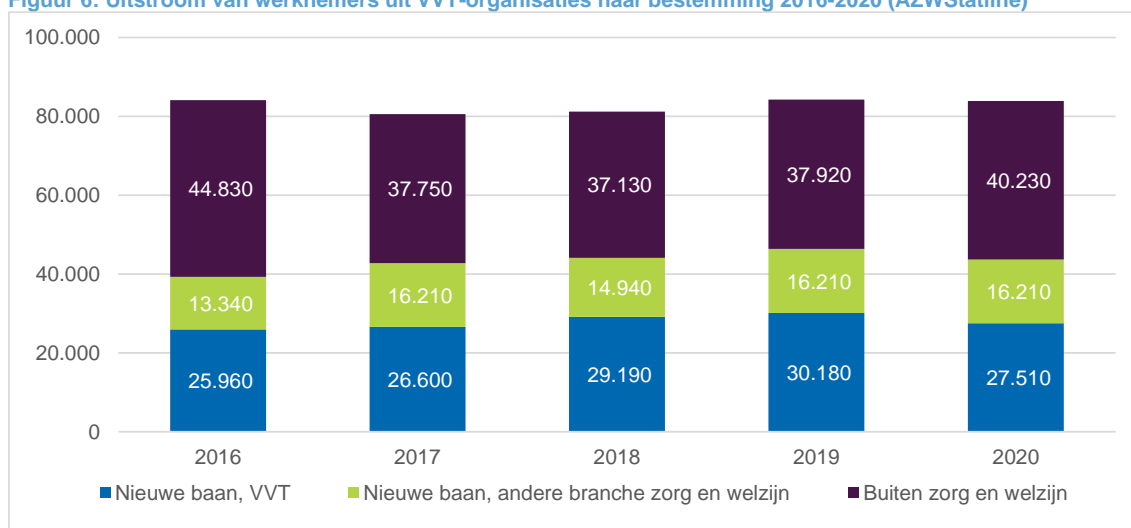


3

Uitstroom uit VVT-organisaties

In een groeiende branche zoals de VVT wordt doorgaans veel aandacht geschonken aan het beperken van de uitstroom van personeel. Figuur 6 biedt zicht op de omvang van de uitstroom uit de VVT per jaar, onderscheiden naar bestemming. De **uitstroom uit VVT-organisaties** varieerde in de periode 2016 – 2020 in omvang tussen de 81.000 en 84.000 werknemers per jaar.

Figuur 6: Uitstroom van werknemers uit VVT-organisaties naar bestemming 2016-2020 (AZWStatline)



In 2020 beëindigden 83.950 werknemers hun dienstverband bij een VVT-organisatie. Ongeveer één derde van deze groep heeft in de loop van 2020 een nieuwe baan als werknemer aanvaard bij een andere VVT-organisatie. Ongeveer één vijfde deel (16.210 werknemers) heeft de VVT verlaten en is in de loop van 2020 als werknemer gestart bij een werkgever in een andere branche binnen zorg en welzijn. De rest, ongeveer 50 procent (40.230 werknemers), werkt eind 2020 niet meer als werknemer in zorg en welzijn. Deze groep omvat werknemers die werknemer zijn geworden in een sector buiten de zorg en welzijn, uitstromen naar een pensioenuitkering, als zelfstandige starten, een voltijd opleiding starten of een werkloosheidsuitkering ontvangen.

Tabel 3.1 toont de uitstroom uit organisaties voor de afgelopen 2 jaar voor de VVT en de vergelijkbare zorgbranches.

Tabel 3.1: Uitstroom van werknemers uit VVT-organisaties en uit organisaties in vergelijkbare zorgbranches (AZW Statline)¹

	2019		2020	
	Uitstroom uit instellingen	%	Uitstroom uit instellingen	%
Verpleging, verzorging en thuiszorg	84.310	20,6%	83.950	19,5%
Ziekenhuizen (academisch en overig)	47.170	16,1%	43.340	14,6%
Geestelijke gezondheidszorg	22.320	23,5%	17.100	18,1%
Gehandicaptenzorg	33.070	19,6%	32.920	18,2%
Kinderopvang (incl. peuterspeelzaalwerk)	19.910	21,0%	19.100	18,7%

In alle branches is in 2020 sprake van een lager uitstroombestand dan in 2019. Het uitstroombestand voor VVT-organisaties is in 2020 hoger dan in andere geselecteerde zorgbranches. De ziekenhuizen kennen een duidelijk lager uitstroombestand. Organisaties in de kinderopvang hebben te maken met een relatief hoog uitstroombestand. Dit is in zekere zin opvallend omdat in sterk groeiende branches, zoals de kinderopvang (zie figuur 4), doorgaans gericht beleid wordt toegepast om de uitstroom tegen te gaan.

Tabel 3.2 toont de uitstroom uit organisaties voor de VVT en voor de overige vergelijkingsbranches. Ten opzichte van deze vergelijkingsbranches is sprake van een groter verschil dan binnen zorg en welzijn. De motorvoertuigenbranche kent een hoger uitstroombestand dan de VVT, terwijl politie en justitie een veel lager percentage laten zien, ook in vergelijking met alle zorgbranches in tabel 3.1.

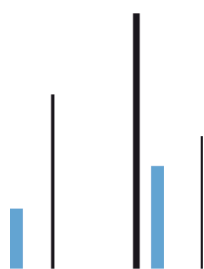
Tabel 3.2: Uitstroom uit VVT-organisaties en uit organisaties / bedrijven in overige vergelijkingsbranches (AZW Statline, CBS Microdata)

	2019		2020	
	Uitstroom uit instellingen / bedrijven	%	Uitstroom uit instellingen / bedrijven	%
Verpleging, verzorging en thuiszorg	84.310	20,6%	83.950	19,5%
Politie	3.455	5,4%	3.175	4,9%
Justitie	4.370	9,6%	3.850	8,2%
Motorvoertuigen	27.020	22,8%	26.015	22,0%
Onderwijs	82.980	16,0%	88.315	16,6%

In de totale groep van de negen geselecteerde branches was de uitstroom bij bedrijven in de motorvoertuigenbranche in 2020 dus relatief het grootst, gevolgd door de VVT. De uitstroombestanden voor deze twee branches zijn meer dan tweemaal zo hoog als de uitstroombestanden voor politie en justitie.

¹ Het uitstroombestand in 2020 is bepaald door het aantal uitgestroomde werknemers eind 2020 te delen op het aantal werknemers eind 2019. Voor eerdere jaren geldt een vergelijkbare berekening.

4



Uitstroom uit de VVT

Figuur 6 maakt duidelijk dat circa één derde van de uitstromers uit een VVT-organisatie binnen het jaar een nieuwe baan als werknemer vindt bij een andere VVT-organisatie. Dit betekent ook dat twee op de drie uitstromers uit een VVT-organisatie de VVT verlaat. Deze groep wordt aangeduid als **uitstroom uit de VVT**, het onderwerp van dit hoofdstuk. Deze groep omvat VVT-werknemers die gedurende het jaar buiten de VVT aan de slag gaan als werknemer, aan de slag gaan als zelfstandige (binnen of buiten de zorg en welzijn), uitstromen naar een pensioenuitkering, in een andere uitkeringsregeling terechtkomen, een opleiding doen of niet meer in registraties voorkomen. Uit de gegevens kan niet worden opgemaakt of deze werknemers uit eigen initiatief vertrekken of op initiatief van de werkgever (of wetgever in geval van pensioengerechtigde leeftijd).

In tabel 4.1 staan de percentages uitstroom uit de VVT-branche en de overige vergelijkingsbranches.

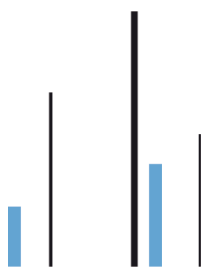
Tabel 4.1: Uitstroom uit de VVT-branche en uitstroom uit de vergelijkingsbranches, 2016-2020 (CBS Microdata)

Uitstroom	2016	2017	2018	2019	2020
Verpleging, verzorging en thuiszorg	14,2%	12,9%	13,5%	12,5%	13,4%
Ziekenhuizen (academisch en overig)	10,8%	11,6%	12,8%	12,0%	11,4%
Geestelijke gezondheidszorg	13,1%	13,8%	13,7%	13,3%	13,0%
Gehandicaptenzorg	12,7%	12,3%	13,4%	14,9%	12,9%
Kinderopvang (incl. peuterspeelzaalwerk)	12,4%	11,9%	11,9%	11,7%	11,5%
Politie	4,4%	4,6%	4,3%	5,4%	4,9%
Justitie	8,0%	7,9%	8,9%	9,5%	8,0%
Motorvoertuigen	13,4%	14,5%	15,5%	16,3%	16,9%
Onderwijs	10,8%	11,1%	11,8%	11,3%	12,2%

In vergelijking met de andere zorgbranches kent de VVT in 2020 het hoogste percentage uitstroom uit de branche en ook in eerdere jaren is dit VVT-uitstroompercentage relatief hoog. Het verschil tussen de uitstroom uit organisaties (tabel 3.1) en de uitstroom uit de branche (tabel 4.1) heeft betrekking op de groep werknemers die bij een andere werkgever binnen dezelfde branche een nieuwe baan aanvaardt, maar kan ook op onderdelen worden veroorzaakt door administratieve correcties. Om deze reden biedt de uitstroom uit de branche een zuiverder uitstroompercentage.

Ten opzichte van vergelijkingsbranches buiten zorg en welzijn is het uitstroompercentage uit de VVT licht hoger dan het percentage voor de onderwijsbranche. De uitstroom uit de organisaties (tabel 3.2 en de uitstroom uit de branche is voor de politie identiek, omdat de politie als één organisatie wordt gezien. Er is daarom geen sprake van baanwisselingen tussen werkgevers binnen de branche.

5



Beïnvloedbare en niet-beïnvloedbare uitstroom

Ook de uitstroom uit de branche kan verder worden onderverdeeld. Beleidsmatig is het van belang om de uitstroom uit de VVT nader te verdelen in een deel '**niet-beïnvloedbare uitstroom**' en een deel '**beïnvloedbare uitstroom**'. De niet-beïnvloedbare uitstroom bestaat uit de uitstroom waarop werkgevers doorgaans weinig invloed kunnen uitoefenen, zoals bij werknemers die uitstromen naar een pensioenuitkering. De beïnvloedbare uitstroom die resteert is een meer zuivere maat om de uitstroom van verschillende branches met elkaar te vergelijken. Bij de beïnvloedbare uitstroom hebben werkgevers meer mogelijkheden hun personeel langer aan zich te 'binden', bijvoorbeeld door het werk aantrekkelijker te maken.

5.1 Niet-beïnvloedbare uitstroom

De volgende groepen werknemers maken deel uit van de niet-beïnvloedbare uitstroom:

1. Werknemers die uitstromen naar een pensioenuitkering;
2. Werknemers die uitstromen naar een arbeidsongeschiktheidsuitkering;
3. Stagiairs;
4. Jonge werknemers met een baan met een beperkt aantal werkuren.

De eerste deelgroep betreft werknemers die de arbeidsmarkt vanwege hun leeftijd verlaten.

De tweede deelgroep betreft werknemers die door een gezondheidssituatie niet meer kunnen werken. De oorzaken voor deze uitstroom zijn doorgaans uiteenlopend en zouden een apart onderzoek rechtvaardigen. De uitstroom vanwege arbeidsongeschiktheid wordt in eerste instantie als niet-beïnvloedbaar beschouwd maar geldt ook als aparte component in de beïnvloedbare uitstroom.

De derde deelgroep betreft de groep werknemers die een aanstelling als stagiair heeft. Mbo'ers met een aanstelling als stagiair volgen bijna altijd een bol-opleiding. Werknemers die een bbl-opleiding volgen, behoren tot de groep reguliere werknemers en worden dus in de beïnvloedbare uitstroom meegenomen. Omdat stages in verschillende vormen en fasen van de opleiding plaatsvinden en de inhoud, het stadium en het succes van een stage niet uit de beschikbare bronnen kunnen worden gehaald, is ervoor gekozen uitstromende stagiairs als niet-beïnvloedbare uitstroom te definiëren.

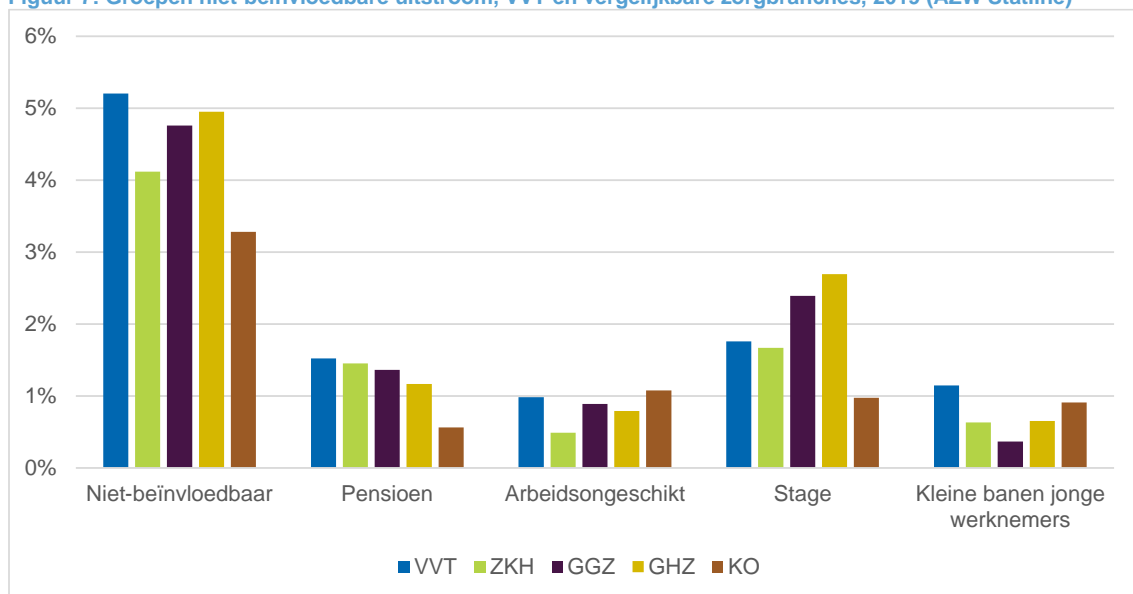
De vierde deelgroep in de niet-beïnvloedbare uitstroom is de groep werknemers jonger dan 25 jaar met een baan van maximaal 8 uur per week. Deze groep omvat jongeren met een bijbaan, die na het afronden van hun opleiding op een natuurlijke wijze hun loopbaan buiten de branche voortzetten. Vakantiekrachten die in de zomer werkzaam zijn behoren doorgaans niet tot de uitstroom op jaarbasis. Omdat als peildatum het

einde van het jaar wordt gehanteerd en vakantiekrachten dan doorgaans geen lopend dienstverband meer hebben, vallen zij buiten deze uitstroom.

Een uitstromende werknemer kan in theorie in twee deelgroepen van de niet-beïnvloedbare uitstroom voorkomen -- bijvoorbeeld wanneer een stagiair uitstroomt naar een arbeidsongeschiktheidsuitkering -- maar in de praktijk komt dit in beperkte mate voor.

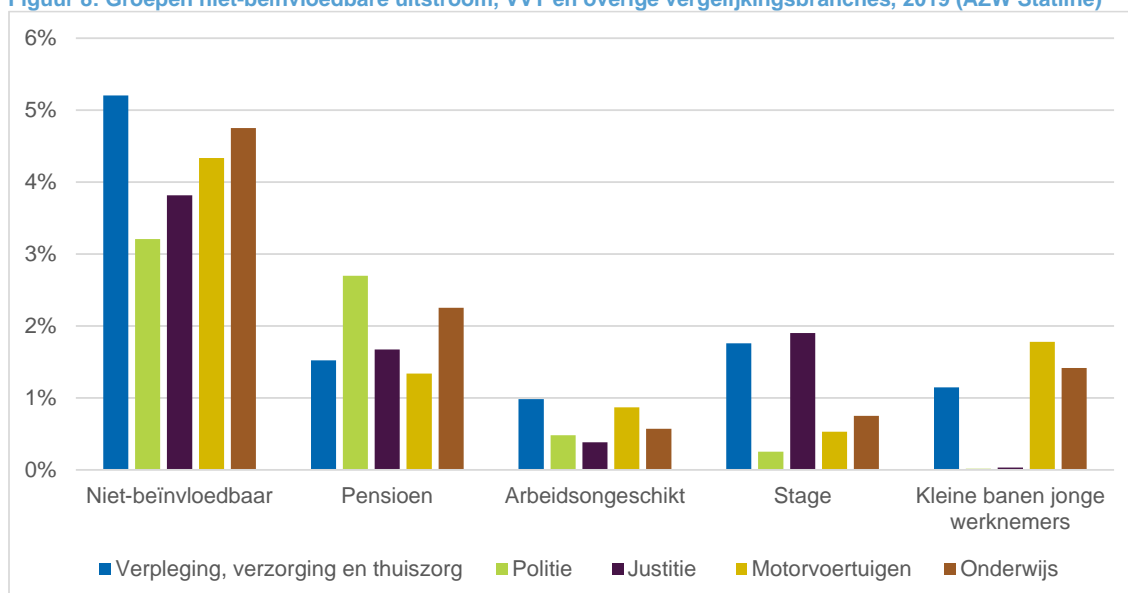
Figuur 7 geeft deze vier groepen binnen de niet-beïnvloedbare uitstroom weer voor de VVT en de vergelijkbare zorgbranches, terwijl figuur 8 deze informatie toont voor de overige vergelijkingsbranches.

Figuur 7: Groepen niet-beïnvloedbare uitstroom, VVT en vergelijkbare zorgbranches, 2019 (AZW Statline)



De VVT heeft ten opzichte van de vergelijkbare zorgbranches het hoogste percentage niet-beïnvloedbare uitstroom, 5,2 procent in 2019. Stagiaires hebben in alle branches, met uitzondering van de kinderopvang, het grootste aandeel in de niet-beïnvloedbare uitstroom. De VVT heeft op dit gebied een gemiddeld uitstroompercentage. De VVT kent het hoogste percentage uitstroom van jonge werknemers met een kleine baan.

Figuur 8: Groepen niet-beïnvloedbare uitstroom, VVT en overige vergelijkingsbranches, 2019 (AZW Statline)

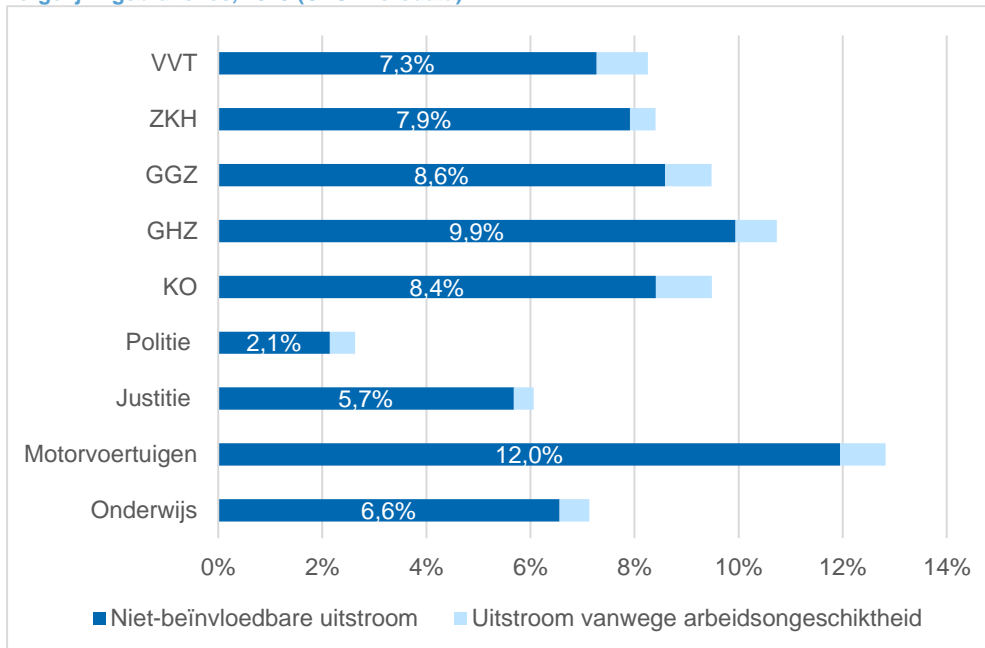


De VVT heeft ook ten opzichte van de andere vergelijkingsbranches het hoogste percentage niet-beïnvloedbare uitstroom. Dat geldt alleen niet voor het deelgebied de uitstroom naar een pensioenuitkering; deze is bij de politie en het onderwijs naar verhouding veel hoger dan die in de VVT. De VVT laat een iets hoger aandeel uitstroom vanwege arbeidsongeschiktheid zien ten opzichte van de andere vergelijkingsbranches.

5.2 Beïnvloedbare uitstroom

Uit hoofdstuk 4 blijkt dat de uitstroom uit de VVT in 2019 12,5 procent bedraagt. En paragraaf 5.1 maakt duidelijk dat deze voor 5,2 procentpunt uit niet-beïnvloedbare uitstroom bestaat. Dit betekent dat de **beïnvloedbare uitstroom voor de VVT** 7,3 procent bedraagt. Wanneer ook de uitstroom vanwege arbeidsongeschiktheid nog bij de beïnvloedbare uitstroom wordt meegeteld loopt dit percentage op naar 8,3 procent. Figuur 9 laat zien dat de niet-beïnvloedbare uitstroom zoals gedefinieerd in dit onderzoek voor de VVT laag is in vergelijking met de andere zorgbranches. Inclusief de uitstroom vanwege arbeidsongeschiktheid komen ziekenhuizen uit op 8,4 procent, de geestelijke gezondheidszorg op 9,5 procent, de gehandicaptenzorg op 10,7 procent en de kinderopvang op 9,5 procent.

Figuur 9: Beïnvloedbare uitstroom en uitstroom vanwege arbeidsongeschiktheid, VVT en vergelijkingsbranches, 2019 (CBS Microdata)



Figuur 9 laat tevens zien dat de beïnvloedbare uitstroom in de VVT hoger ligt dan in het onderwijs maar beduidend lager is dan onder de monteurs in de motorvoertuigenbranche.

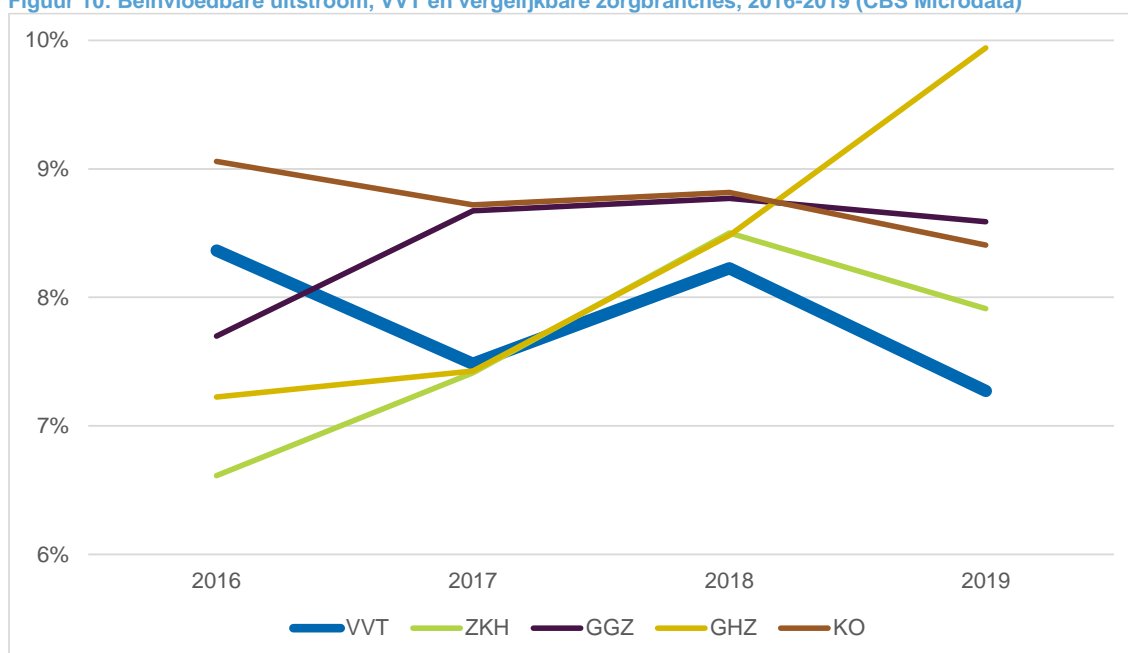
5.3 Ontwikkeling beïnvloedbare uitstroom

Tabel 5.1 toont de beïnvloedbare uitstroom van alle geselecteerde branches voor de periode 2016-2019. Ter verduidelijking is de ontwikkeling van de zorgbranches over dezelfde periode weergegeven in figuur 10.

Tabel 5.1: Beïnvloedbare uitstroom, VVT en vergelijkingsbranches, 2016-2019 (CBS Microdata)

Beïnvloedbare uitstroom	2016	2017	2018	2019
Verpleging, verzorging en thuiszorg	8,4%	7,5%	8,2%	7,3%
Ziekenhuizen (academisch en overig)	6,6%	7,4%	8,5%	7,9%
Geestelijke gezondheidszorg	7,7%	8,7%	8,8%	8,6%
Gehandicaptenzorg	7,2%	7,4%	8,5%	9,9%
Kinderopvang (incl. peuterspeelzaalwerk)	9,1%	8,7%	8,8%	8,4%
Politie	2,3%	1,8%	1,9%	2,1%
Justitie	4,1%	4,0%	5,1%	5,7%
Motorvoertuigen	9,5%	10,5%	11,3%	12,0%
Onderwijs	6,2%	6,4%	7,0%	6,6%

Figuur 10: Beïnvloedbare uitstroom, VVT en vergelijkbare zorgbranches, 2016-2019 (CBS Microdata)



Het percentage beïnvloedbare uitstroom uit de VVT is de laatste jaren structureel lager dan voor de branches geestelijke gezondheidszorg en kinderopvang. Opvallend is de stijging van het aandeel beïnvloedbare uitstroom in de ziekenhuisbranche en in de gehandicaptenzorg – dit komt met name door stijging van de uitstroom uit de branche in deze jaren, zoals zichtbaar is in tabel 4.1 –, waardoor het percentage beïnvloedbare uitstroom uit de VVT in de twee laatst beschikbare jaren lager is dan in alle andere zorgbranches.

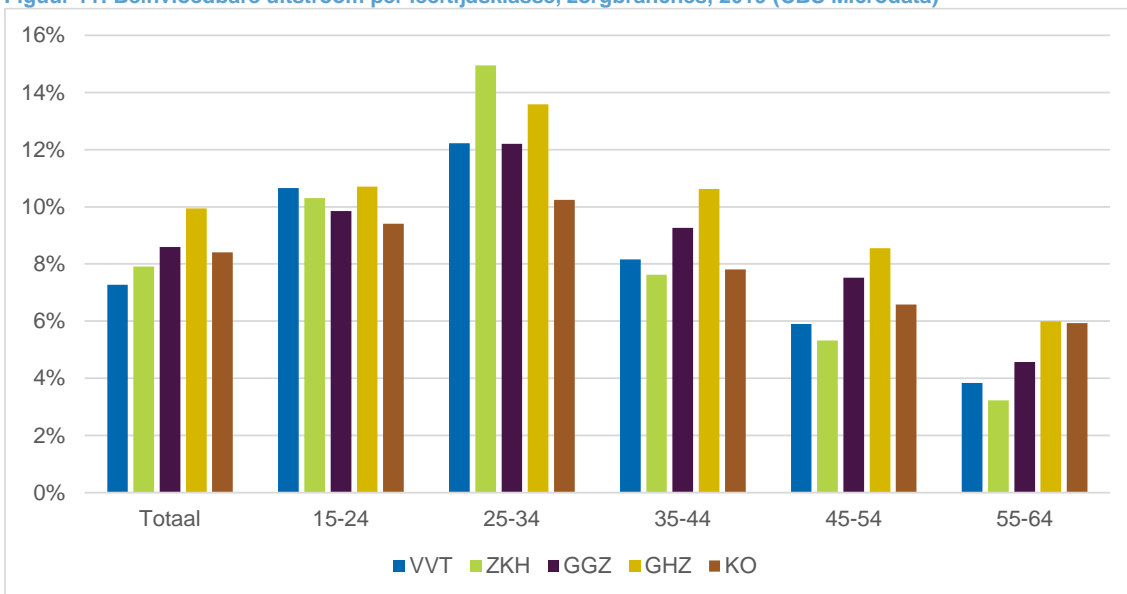
5.4 Beïnvloedbare uitstroom nader beschouwd

De beïnvloedbare uitstroom zoals gedefinieerd in dit onderzoek is weliswaar een deel van de totale uitstroom uit de branche maar kent nog altijd veel verschillende gradaties. De beïnvloedbare uitstroom kan bijvoorbeeld betrekking hebben op bepaalde leeftijdsgroepen, op groepen met een hoger of lager opleidingsniveau of op groepen met een vaste of flexibele aanstelling. In deze paragraaf wordt daarom ingezoomd op diverse verdelingen binnen de beïnvloedbare uitstroom.

5.4.1 Per leeftijdsklasse

Figuur 11 toont de beïnvloedbare uitstroom per leeftijdsklasse; de leeftijdscategorie van 65 jaar en ouder is in dit verband niet relevant. De eerste groep van vijf staven toont de beïnvloedbare uitstroom. Deze bedraagt in 2019 voor de VVT 7,3 procent. Dat betekent dat bijna 1 op de 14 werknemers in 2019 de branche verlaat als 'beïnvloedbare uitstromer'. In de categorie 15 tot en met 24 jaar verlaat bijna 1 op de 9 werknemers onder die noemer de branche (10,7 procent). Omdat dit aantal betrekking heeft op de beïnvloedbare uitstroom zijn dit geen jongeren met een baan van minder dan 8 uur, geen stagiaires en betreft het geen uitstroom naar arbeidsongeschiktheid. In de leeftijdsklasse 25 tot en met 34 jaar is de omvang van deze groep 1 op de 8 werknemers (12,2%) en in de leeftijdsklasse 55 tot en met 64 jaar 1 op 25 werknemers (3,8%).

Figuur 11: Beïnvloedbare uitstroom per leeftijdsklasse, zorgbranches, 2019 (CBS Microdata)



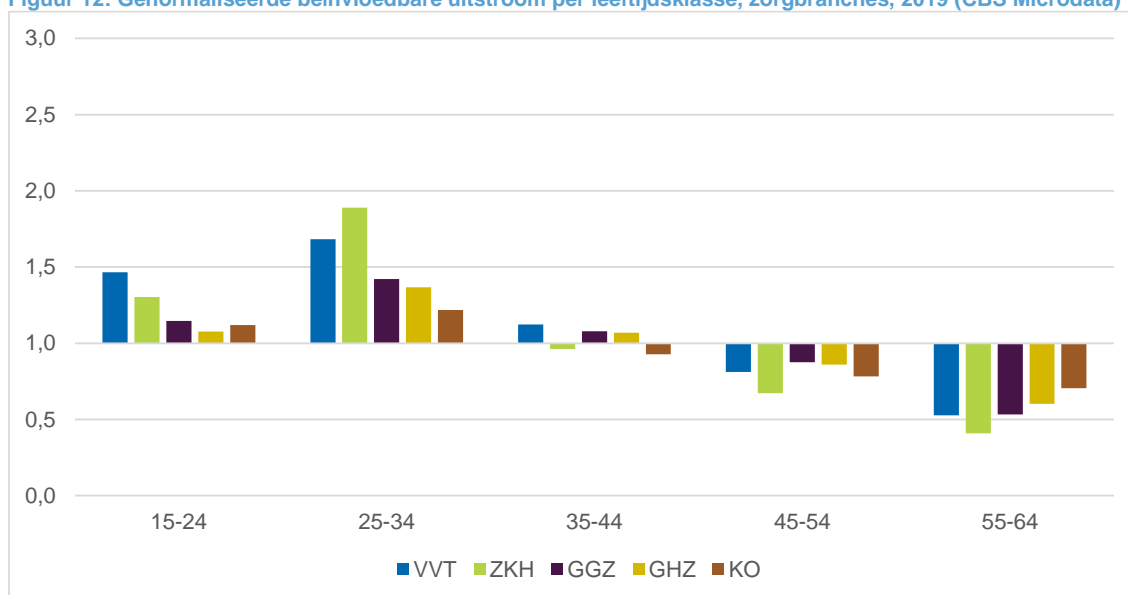
Ook voor de vergelijkbare zorgbranches is het aandeel beïnvloedbare uitstroom in de lagere leeftijdsklassen hoger dan in de hogere leeftijdsklassen. Maar zijn er ook branches met een relatief hoge beïnvloedbare uitstroom voor specifieke leeftijdsklassen? Figuur 11 laat bijvoorbeeld zien dat in de ziekenhuisbranche de beïnvloedbare uitstroom in 2019 ongeveer 15 procent van de werknemers tussen de 25 en 35 jaar betreft, maar dat ook de beïnvloedbare uitstroom voor de totale ziekenhuisbranche hoger is dan voor de VVT. Om deze verdieping in de beïnvloedbare uitstroom te kunnen aanbrengen zijn de uitstroombepalingen voor de verschillende klassen genormaliseerd. Deze werkwijze is toegelicht in Kader 2.

Kader 2: Beïnvloedbare uitstroom genormaliseerd voor verschillende klassen

Figuur 11 toont een herkenbaar patroon voor alle branches: het aandeel beïnvloedbare uitstroom voor de totale branche is lager dan voor de lagere leeftijdsklassen en hoger dan voor de hogere leeftijdsklassen. Een lager aandeel beïnvloedbare uitstroom in de lagere leeftijdsklassen kan komen doordat de totale beïnvloedbare uitstroom laag is, of doordat relatief weinig jongeren tot de beïnvloedbare uitstroom horen. Een combinatie van deze factoren is uiteraard ook mogelijk. Om het effect van een lage of hoge beïnvloedbare uitstroom voor de branche te neutraliseren worden de uitstroombepalingen per leeftijdscategorie gedeeld op de beïnvloedbare uitstroom voor de branche. Op deze manier kunnen uitstroombepalingen voor een specifieke klasse beter tussen branches worden vergeleken.

Voorbeeld: Een totaal uitstroombepaling van 7,3 procent over alle leeftijden en een uitstroombepaling van 12,2 procent in de leeftijdsklasse 25 tot en met 34 jaar leiden tot een genormaliseerde score van $12,2\% / 7,3\% = 1,67$. Een waarde dicht bij 1 voor een klasse betekent dat het percentage beïnvloedbare uitstroom in deze klasse dichtbij de waarde voor de totale branche ligt. Een waarde dicht bij 0,5 betekent dat het percentage voor deze klasse ongeveer de helft bedraagt van het percentage voor de totale branche.

Figuur 12: Genormaliseerde beïnvloedbare uitstroom per leeftijdsklasse, zorgbranches, 2019 (CBS Microdata)

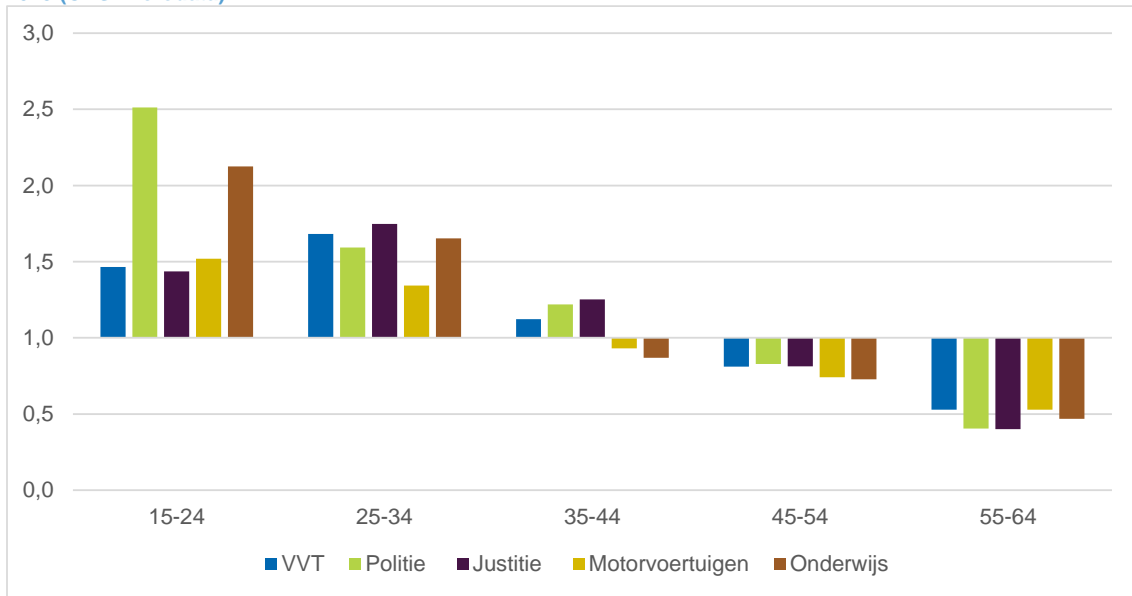


Figuur 12 laat zien dat de VVT in de jongste leeftijdsklassen (15 tot en met 34 jaar) een hoge beïnvloedbare uitstroom kent ten opzichte van de vergelijkbare zorgbranches. In hoofdstuk 6 wordt nader ingegaan op mogelijke vertrekredenen van werknemers die tot de beïnvloedbare uitstroom behoren. Overigens is ook in de leeftijdsklasse 35 tot en met 44 jaar het aandeel beïnvloedbare uitstromers in de VVT hoger dan in de vergelijkbare zorgbranches, maar is het verschil ten opzichte van de totale beïnvloedbare uitstroom voor de branche beperkt.

Naast de groep uitstromers tot 35 jaar kunnen ook voor andere leeftijdsklassen binnen de beïnvloedbare uitstroom aanknopingspunten worden geformuleerd om het personeelsbehoud te verbeteren:

- In de leeftijdsklasse 35 tot 44 jaar heeft in 2019 1 op de 12 werknemers de branche verlaten (zie figuur 11). Voor deze uitstromers die buiten de VVT als werknemer aan de slag gaan is het zinvol om de verschillen in baankenmerken tussen de oude en nieuwe baan te gaan vergelijken.
- De beïnvloedbare uitstroom in de VVT in de leeftijdsklasse 55 tot en met 64 jaar bedraagt in 2020 3,8 procent. Deze werknemers stromen niet uit naar een pensioenuitkering. Verandering van werk in wat voor opzicht dan ook biedt voor deze groep wellicht mogelijkheden om hen langer voor de branche te behouden.

Figuur 13: Genormaliseerde beïnvloedbare uitstroom per leeftijdsklasse, VVT en overige vergelijkingsbranches, 2019 (CBS Microdata)

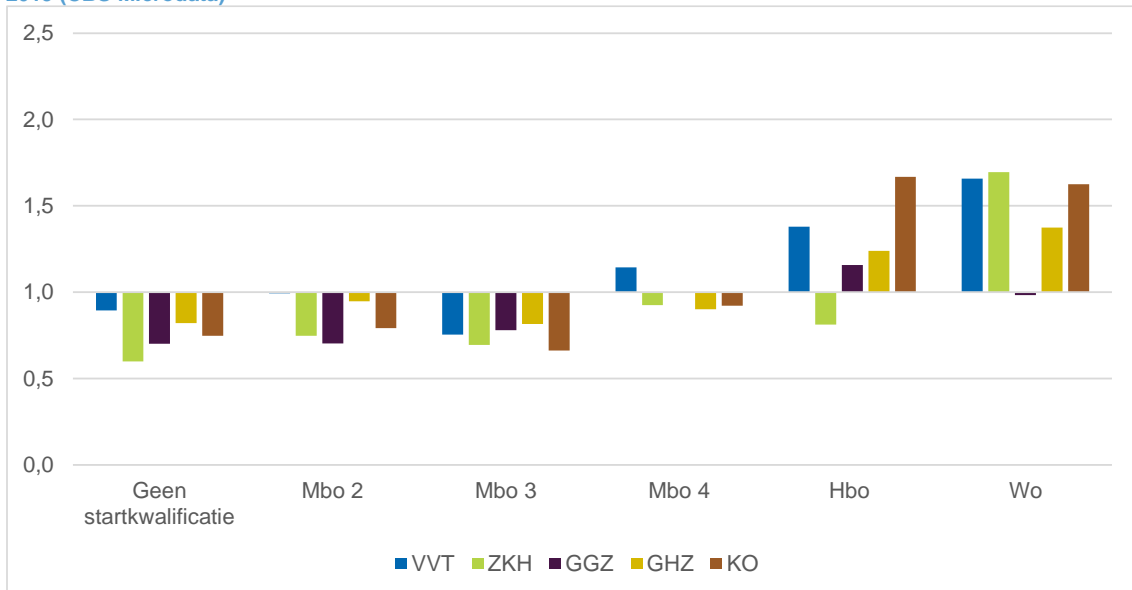


Figuur 13 laat zien dat de VVT ten opzichte van de overige vergelijkingsbranches de VVT minder grote uitschieters kent. Bij de uitschieter in de jongste leeftijdsklasse voor de politie dient te worden opgemerkt dat het aantal werknemers in deze klasse vrij beperkt is waardoor makkelijker extremen kunnen ontstaan.

5.4.2 Per opleidingsniveau

Figuur 14 toont de genormaliseerde beïnvloedbare uitstroom waarbij werknemers zijn verdeeld naar hun hoogst behaalde opleidingsniveau.

Figuur 14: Genormaliseerde beïnvloedbare uitstroom per hoogst behaalde opleidingsniveau, zorgbranches, 2019 (CBS Microdata)

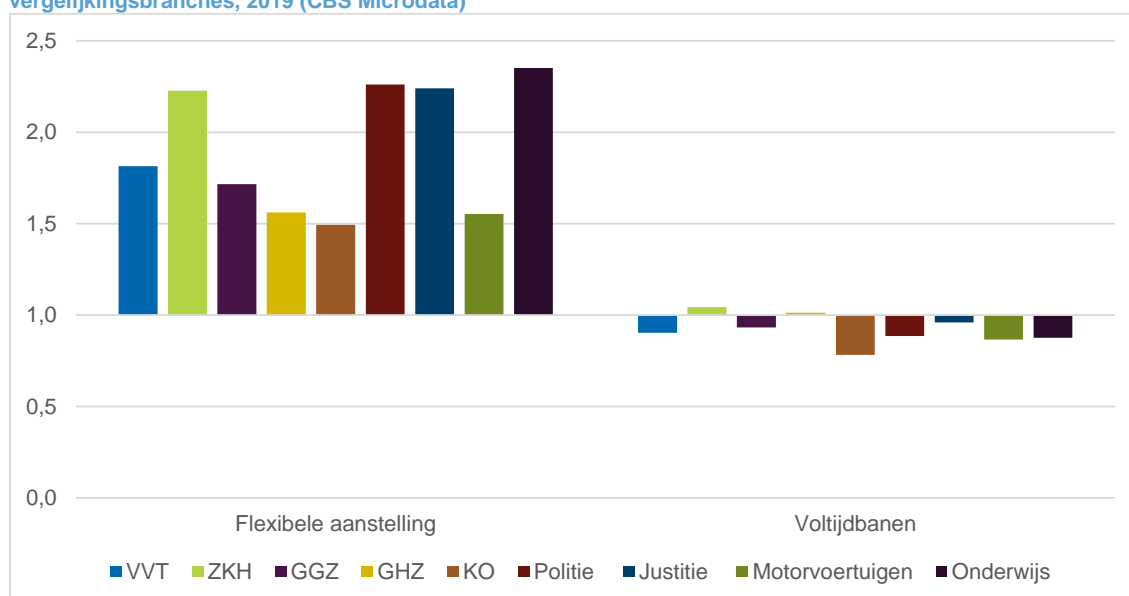


De VVT is de enige zorgbranche waar werknemers met opleidingsniveau mbo niveau 4 vaker tot de beïnvloedbare uitstroom horen dan gemiddeld voor de branche. Ook in de groep werknemers met hbo als hoogst behaalde opleiding ligt de genormaliseerde beïnvloedbare uitstroom voor de VVT relatief hoog. Op het oog scoort de VVT ook vrij hoog op wo-niveau. Het aantal werknemers op wo-niveau in de VVT is echter zeer beperkt vergeleken met de andere zorgbranches.

5.4.3 Per type aanstelling en deeltijdfactor

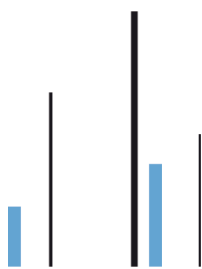
Figuur 15 toont de genormaliseerde beïnvloedbare uitstroom van werknemers met een flexibele aanstelling en van werknemers met een voltijdbaan. Een flexibele aanstelling is een aanstelling met een contract voor bepaalde tijd of een aanstelling als oproepkracht. Aanstellingen als directeur-grotaandeelhouder of werknemer met een contract voor onbepaalde tijd worden gezien als 'vast'. Een voltijdbaan is net als in hoofdstuk 2 een baan van ten minste 0,8 fte.

Figuur 15: Genormaliseerde beïnvloedbare uitstroom flexibele aanstelling en voltijdbanen, VVT en vergelijkingsbranches, 2019 (CBS Microdata)



In figuur 15 is te zien dat werknemers met een flexibele aanstelling oververtegenwoordigd zijn in de beïnvloedbare uitstroom. De VVT scoort hierin vrij gemiddeld. Binnen de categorieën voltijdbanen en deeltijdbanen zijn geen grote verschillen tussen de branches zichtbaar. Over het algemeen behoren werknemers met voltijdbanen iets minder vaak tot de beïnvloedbare uitstroom, maar dit verschil is klein. Ook hier scoort de VVT vrij gemiddeld.

6



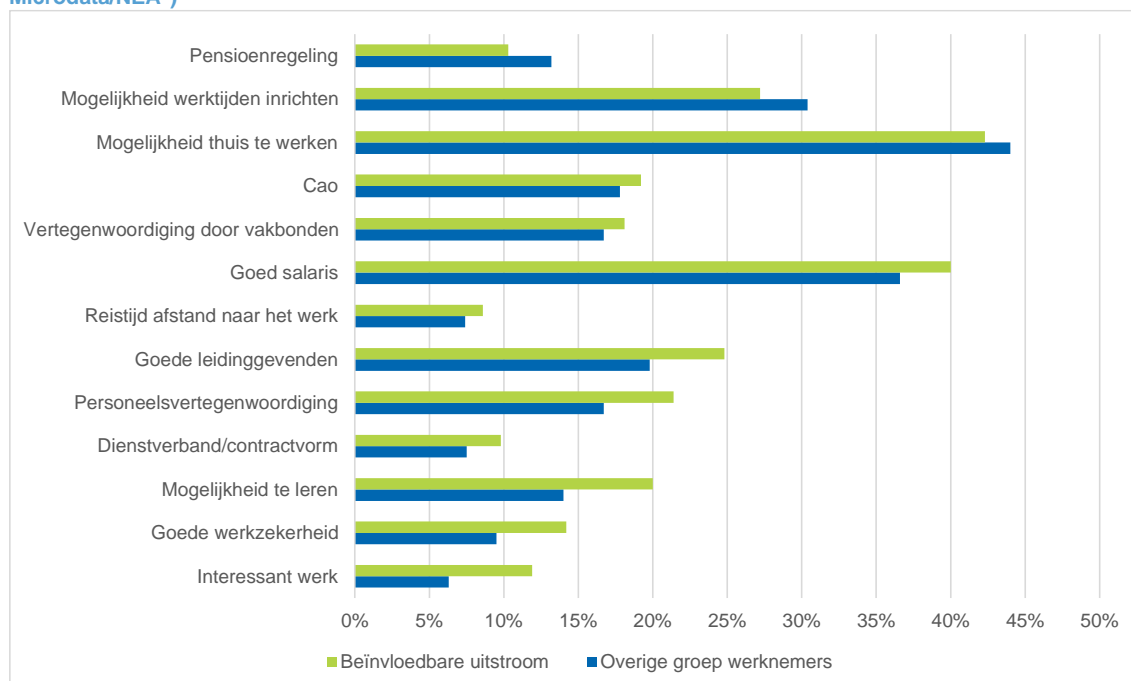
Mogelijke vertrekredenen

Dit hoofdstuk handelt over mogelijke vertrekredenen van werknemers die tot de beïnvloedbare uitstroom worden gerekend. Hiertoe staat het aandeel werknemers dat ontevreden is over aspecten van hun baan centraal.

6.1 Ontevredenheid werknemers in de beïnvloedbare uitstroom en anderen

Onderscheid wordt gemaakt tussen de groep werknemers die gezamenlijk de beïnvloedbare uitstroom vormen en de groep overige werknemers. De groep overige werknemers omvat 'blijvers' (bij dezelfde organisatie) en doorstromers naar een andere baan binnen dezelfde branche en de personen die tot de niet-beïnvloedbare uitstroom worden gerekend (gedefinieerd in paragraaf 5.1). Figuur 16 toont een overzicht van het aandeel respondenten per groep dat in de enquête heeft aangegeven 'ontevreden' te zijn over een kenmerk van de baan.

Figuur 16: Ontevredenheid per baankenmerk, beïnvloedbare uitstroom en overige werknemers, VVT, 2019 (CBS Microdata/NEA¹)



¹ NEA is de afkorting voor de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden. Een toelichting op deze bron staat in het onderdeel Verantwoording in de bijlage bij dit rapport.

Voor 10 van de 13 baankenmerken is sprake van grotere ontevredenheid onder de groep beïnvloedbare uitstromers dan onder de groep overige werknemers. Opvallend is dat voor het kenmerk waarbij de ontevredenheid het grootst is (mogelijkheid thuis te werken), het aantal ontevreden personen in de groep overige werknemers groter is dan in de beïnvloedbare uitstroom. De drie kenmerken waarover beide groepen het meest ontevreden zijn (mogelijkheid thuis te werken, salaris, mogelijkheid zelf werktijden te bepalen), zijn drie kenmerken die niet vaak genoemd worden als vertrekreden in het onderzoek van RegioPlus². Dit zou kunnen betekenen dat werknemers ontevreden zijn over deze baankenmerken, terwijl dit voor hen geen reden is te vertrekken.

Aangezien in het NEA niet naar de vertrekreden is gevraagd maar naar de tevredenheid, is het interessant te kijken naar de verschillen tussen de twee groepen om te zien op welke punten de werknemers in de beïnvloedbare uitstroom duidelijk ontevredener zijn dan overige werknemers. Tabel 6.1 toont de oververtegenwoordiging van de beïnvloedbare uitstroom in de ontevredenheid over een bepaald baankenmerk. De cijfers in de tabel zijn berekend door het aandeel werknemers binnen de beïnvloedbare uitstroom dat ontevreden is over een kenmerk te delen door het aandeel werknemers binnen de groep overige werknemers dat ontevreden is. Een waarde van 1 betekent dat het aandeel in beide groepen gelijk is, terwijl een waarde van 2 aangeeft dat het aandeel ontevreden werknemers in de groep beïnvloedbare uitstroom tweemaal zo hoog is als het aandeel in de groep overige werknemers.

Tabel 6.1: Verhouding tussen het aandeel werknemers in de beïnvloedbare uitstroom en in de groep overige werknemers dat ontevreden is over een baankenmerk, VVT, 2019 (CBS Microdata/NEA)

Kenmerk	Oververtegenwoordiging beïnvloedbare uitstroom
Interessant werk	1,89
Goede werkzekerheid	1,49
Mogelijkheid te leren	1,43
Dienstverband/contractvorm	1,31
Personeelsvertegenwoordiging	1,28
Goede leidinggeevenden	1,25
Reistijd afstand naar het werk	1,16
Goed salaris	1,09
Vertegenwoordiging door vakbonden	1,08
Cao	1,08
Mogelijkheid thuis te werken	0,96
Mogelijkheid werktijden inrichten	0,89
Pensioenregeling	0,78
Gemiddeld	1,12

De groep beïnvloedbare uitstroom is gemiddeld vaker ontevreden dan de groep overige werknemers, zo blijkt uit tabel 6.1. De kenmerken met de hoogste score komen grotendeels overeen met de kenmerken die in het onderzoek van RegioPlus naar voren komen als belangrijkste vertrekredenen. De uitdaging in de werkzaamheden en de loopbaanmogelijkheden zijn hier goede voorbeelden van, dit zijn namelijk de kenmerken die het meest overeenkomen met de NEA-kenmerken 'interessant werk' en 'mogelijkheid te leren'. Een verschil tussen beide onderzoeken is de (negatieve) waardering van de werkzekerheid op basis

² RegioPlus, Landelijk doorlopend uitstroomonderzoek, december 2020, <https://regioplus.nl/wp-content/uploads/2020/12/Doorlopend-uitstroomonderzoek-2020.pdf>.

van de NEA-cijfers. Het bieden van een vast contract of andere contracturen wordt in het onderzoek van RegioPlus slechts beperkt genoemd als verbeterpunt, terwijl in tabel 6.1 meerdere kenmerken erop wijzen dat de beïnvloedbare uitstromers in grotere mate ontevreden zijn over deze aspecten.

6.2 Ontevredenheid specifieke groepen in de beïnvloedbare uitstroom

Tabel 6.1 toont de verhouding tussen het aandeel ontevreden werknemers in de groep beïnvloedbare uitstroom en de groep overige werknemers voor diverse baankenmerken. Voorts blijkt uit hoofdstuk 5 dat specifieke groepen werknemers, te weten jongeren (15-34 jaar), werknemers met opleidingsniveau mbo niveau 4 en opleidingsniveau hbo, zijn oververtegenwoordigd in de beïnvloedbare uitstroom VVT.

In deze paragraaf worden de verschillende resultaten gecombineerd aan de hand van de verhouding tussen de ontevredenheid van jongere werknemers (15-34 jaar) in de beïnvloedbare uitstroom ten opzichte van de groep overige jonge werknemers (15-34 jaar). Ook het aandeel ontevreden werknemers met opleidingsniveau mbo-4 of hbo in de beïnvloedbare uitstroom ten opzichte van de groep overige werknemers met hetzelfde opleidingsniveau wordt belicht. De resultaten staan in tabel 6.2.

Tabel 6.2: Verhouding tussen het aandeel werknemers in de beïnvloedbare uitstroom en in de groep overige werknemers dat ontevreden is over een baankenmerk (totaal, jongeren, mbo niveau 4, hbo), VVT, 2019 (CBS Microdata/NEA)

Kenmerk	Oververtegenwoordiging groepen binnen beïnvloedbare uitstroom			
	Totaal	Jongeren	Mbo 4	Hbo
Interessant werk	1,89	1,97	2,00	1,75
Goede werkzekerheid	1,49	1,43	1,87	1,35
Mogelijkheid te leren	1,43	1,97	1,53	1,61
Dienstverband/contractvorm	1,31	1,11	2,57	1,38
Personeelsvertegenwoordiging	1,28	1,41	1,57	1,21
Goede leidinggeevenden	1,25	1,46	1,10	1,58
Reistijd afstand naar het werk	1,16	0,82	1,00	0,91
Goed salaris	1,09	1,00	1,17	0,96
Vertegenwoordiging door vakbonden	1,08	1,41	1,50	1,06
Cao	1,08	1,30	1,44	1,00
Mogelijkheid thuis te werken	0,96	0,99	1,13	0,96
Mogelijkheid werktijden inrichten	0,89	1,06	1,12	1,38
Pensioenregeling	0,78	0,91	1,21	1,17
Gemiddeld	1,12	1,26	1,37	1,24

Werknemers in de VVT tussen 15 en 34 jaar en werknemers met opleidingsniveau mbo-4 of hbo in de beïnvloedbare uitstroom tonen in brede zin een grotere ontevredenheid over hun baan dan de overige werknemers van vergelijkbare leeftijd en opleidingsniveaus.

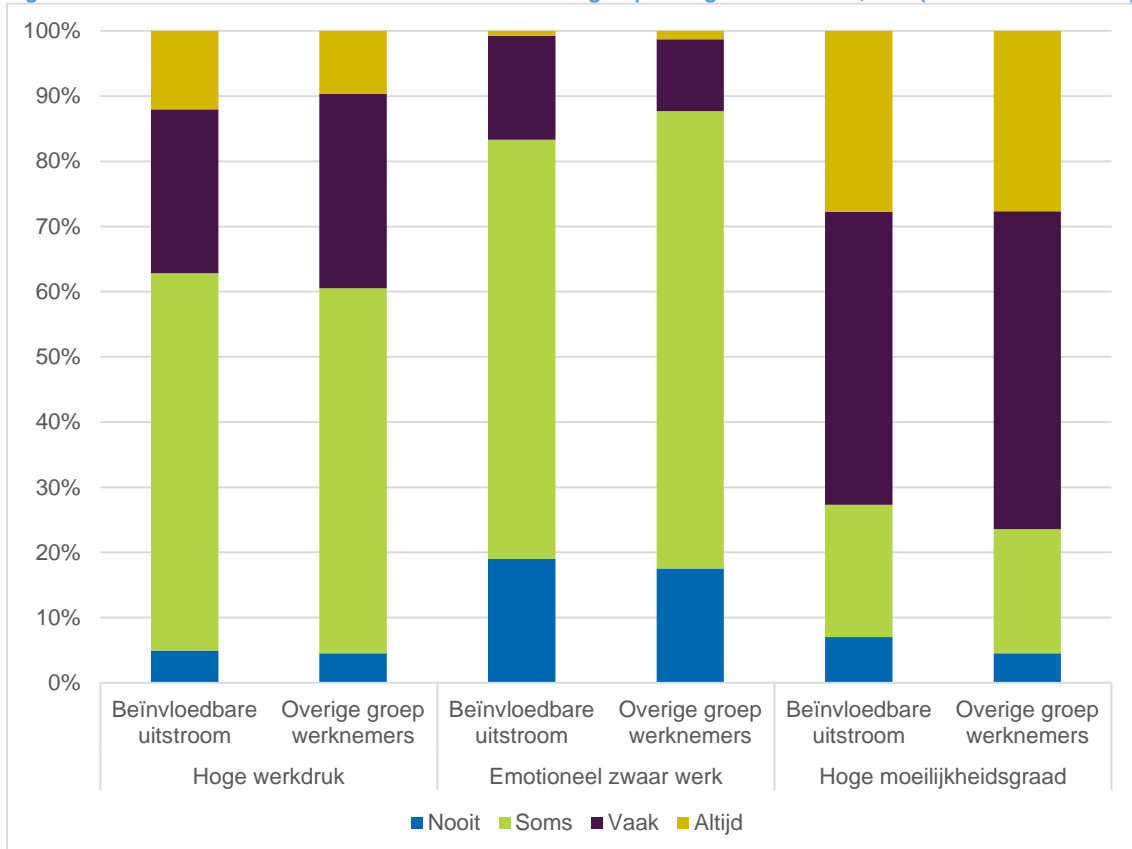
Jongeren in de beïnvloedbare uitstroom zijn meer ontevreden dan de overige groep jongeren wat betreft de mate van interessant werk en de mogelijkheid om te leren. Werknemers met opleidingsniveau mbo-4 in de beïnvloedbare uitstroom zijn meer ontevreden dan de overige groep werknemers met hetzelfde opleidingsniveau wat betreft de mate van interessant werk, de werkzekerheid en hun dienstverband / contractvorm. De groep werknemers met opleidingsniveau hbo in de beïnvloedbare uitstroom toont zich met

name relatief ontevreden wat betreft de mate van interessant werk, de mogelijkheid om te leren en de wijze van leidinggeven die zij ervaren.

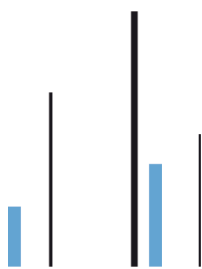
6.3 Werkdruk en moeilijkheidsgraad van het werk

Werkdruk of hoge eisen aan het werk worden vaak genoemd als mogelijke vertrekreden van personeel. Figuur 17 toont de mening van werknemers in de VVT over de werkdruk en de moeilijkheidsgraad van het werk dat zij ervaren. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen werknemers in de beïnvloedbare uitstroom en de groep overige werknemers. De verschillen tussen beide groepen zijn zeer beperkt. Ook uit het uitstroomonderzoek van RegioPlus kwam naar voren dat de werkdruk niet bij de belangrijkste vertrekredenen hoort. Hoewel vertrekkende werknemers uit de VVT vaker het advies geven de werkdruk te verminderen dan vertrekkende werknemers uit andere branches.

Figuur 17: Werkdruk voor beïnvloedbare uitstroom en de groep overige werknemers, VVT (CBS Microdata/NEA)



7



Conclusie

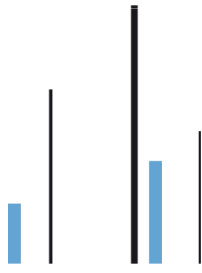
De uitstroom uit VVT-organisaties bedroeg in 2020 83.950 werknemers, 19,5 procent van het totaal aantal werknemers. In 2019 lag de uitstroom op een vergelijkbaar niveau. Deze uitstroom van 1 op 5 werknemers uit VVT-organisaties is (met name in 2020) hoog ten opzichte van de zorgbranches die in dit onderzoek zijn beschouwd (ziekenhuizen, geestelijke gezondheidszorg, gehandicaptenzorg en kinderopvang. Wanneer de VVT wordt vergeleken met de geselecteerde branches buiten de VVT is de uitstroom uit VVT-organisaties ook relatief hoog.

De uitstroom uit VVT-organisaties bevat echter ook werknemers die bij een andere VVT-organisatie aan de slag gaan als werknemer, na hun stage verdergaan met de opleiding, na een studentenbaan hun loopbaan vervolgen in een 'echte' baan of uitstromen naar een pensioenuitkering. Wanneer wordt gecorrigeerd voor deze uitstromers en de uitstroomcijfers worden beperkt tot het deel dat beleidsmatig door werkgevers in de branche meer kan worden beïnvloed, dan ontstaat een ander beeld: deze 'beïnvloedbare uitstroom' bedraagt voor de VVT in 2019 7,3 procent. De vergelijkbare zorgbranches kennen een hogere beïnvloedbare uitstroom. In de onderwijsbranche is de beïnvloedbare uitstroom lager dan in de VVT (6,6 procent), net als bij Justitie (5,7 procent) en Politie (2,1 procent).

Voor de VVT vallen in de beïnvloedbare uitstroom de groepen werknemers tot 35 jaar en met mbo niveau 4 of hbo als hoogst behaalde opleiding op. Binnen deze groepen is het aandeel beïnvloedbare uitstroom hoger dan gemiddeld in de branche en relatief hoog ten opzichte van andere branches. Over 'Werkdruk' en 'Moeilijkheidsgraad van het werk' zijn deze groepen uitstromers niet meer ontevreden dan de 'blijvers' in hun categorie. Er is wel sprake van meer ontevredenheid over 'Interessant werk', 'Werkzekerheid', 'Mogelijkheid om te leren', 'Contractvorm' en 'Wijze van leidinggeven'. Deze aspecten van het werk zouden beleidsmatige aanknopingspunten kunnen bieden voor het verder beperken van de uitstroom binnen de VVT. Nader onderzoek wordt noodzakelijk geachte om specifieke verbeterpunten voor deze groepen werknemers op de bovenstaande aspecten te definiëren.

Naast de groep uitstromers tot 35 jaar kunnen ook voor andere leeftijdsklassen binnen de beïnvloedbare uitstroom aanknopingspunten worden geformuleerd om het personeelsbehoud te verbeteren:

- In de leeftijdsklasse 35 tot 44 jaar heeft in 2019 1 op de 12 werknemers de branche. Voor deze uitstromers die buiten de VVT als werknemer aan de slag gaan is het zinvol om de verschillen in baankenmerken tussen de oude en nieuwe baan te vergelijken.
- De beïnvloedbare uitstroom in de VVT in de leeftijdsklasse 55 tot en met 64 jaar bedraagt in 2019 3,8 procent. Deze werknemers stromen niet uit naar een pensioenuitkering. Verandering van werk in wat voor opzicht dan ook biedt voor deze groep wellicht mogelijkheden om hen langer voor de branche te behouden.



Bijlage A: Verantwoording

Gebruikte bronnen

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van [AZW Statline](#), aanvullende informatie uit CBS Microdata, de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden en het RegioPlus doorlopend uitstroombonderzoek.

AZW Statline

Inhoudelijk is aansluiting gezocht bij de definities van AZW Statline en de arbeidsmarktstatistieken die beschikbaar zijn op dit online platform. Definities uit AZW Statline die in dit onderzoek zijn toegepast, betreffen onder meer de afbakening van de branches aan de hand van de Standaard Bedrijfsindeling (SBI), de definitie van de uitstroom uit VVT-organisaties en uitstroom uit de VVT en de beperking tot werknemers en hoofdbanen.

De arbeidsmarktstatistieken van AZW Statline die voor dit onderzoek zijn gebruikt, betreffen met name de cijfers over de werkgelegenheid, de uitstroom uit VVT-organisaties en de uitstroom uit de VVT. De peildatum in AZW Statline is voor alle jaren de laatste vrijdag voor kerst.

CBS Microdata in de remote acces-omgeving van het CBS

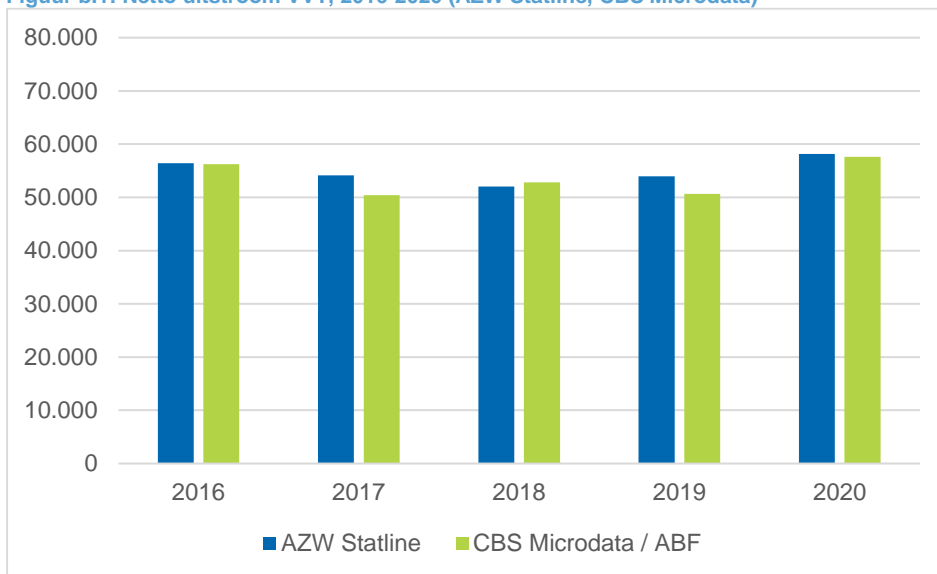
Cijfers over de (niet-)beïnvloedbare uitstroom en cijfers die betrekking hebben op de branches buiten zorg en welzijn, zijn gebaseerd op bestanden die beschikbaar zijn in de beveiligde *remote access*-omgeving van het CBS. Deze bestanden worden vanwege het gedetailleerde karakter aangeduid als CBS Microdata. ABF heeft in de *remote access*-omgeving koppelingen aangebracht tussen een groot aantal bestanden van de Belastingdienst, Kamer van Koophandel, DUO en UWV waarmee de loopbaanhistorie van alle werkenden in Nederland voor onderzoek beschikbaar is. Voor het gebruik van deze informatie ten behoeve van het onderzoek wordt uiteraard voldaan aan de richtlijnen die het CBS hiervoor heeft gesteld op het gebied van privacybescherming en gegevensbeveiliging.

De peildatum van de bestanden waarover ABF in de *remote access*-omgeving kan beschikken, is 31 december.

Tussen resultaten op basis van AZW Statline en de onderzoeksbestanden waartoe ABF toegang heeft, kunnen kleine afwijkingen optreden door kleine verschillen in peildata en methode. ABF corrigeert bijvoorbeeld voor de veranderingen van de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) van een werkgever door de jaren heen. Dergelijke 'administratieve correcties' worden daarmee niet als uitstroom geregistreerd. Het CBS doet deze correctie niet wat tot hogere uitstroom- (en instroom-)cijfers kan leiden. Figuur b.1 toont de beperkte verschillen in de uitstroom uit de VVT voor beide bronnen.

In de *remote access*-omgeving zijn arbeidsmarktbestanden beschikbaar tot en met eind 2020. Omdat gegevens over de uitstroom naar uitkeringen slechts beschikbaar zijn tot en met eind 2019, diende voor de onderdelen van dit onderzoek waarin uitkeringen een rol spelen, te worden volstaan met cijfers tot en met eind 2019.

Figuur b.1: Netto uitstroom VVT, 2016-2020 (AZW Statline, CBS Microdata)



NEA

Alle cijfers over de mogelijke vertrekredenen van werknemers zijn gebaseerd op resultaten van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) waartoe ABF toegang heeft via de *remote access*-omgeving van het CBS. In deze omgeving kunnen de respondenten worden gekoppeld aan de overige bestanden waartoe ABF toegang heeft. De NEA wordt uitgevoerd door het CBS en TNO. Doel van het onderzoek is beter inzicht te krijgen in de arbeidsomstandigheden van werkend Nederland.

In de jaren 2018 en 2019 hebben zo'n 60.000 werkenden deelgenomen aan de enquête, verspreid over alle sectoren in Nederland. Exacte aantallen deelnemers kunnen in verband met privacyoverwegingen niet gegeven worden, maar in het geval alle sectoren evenredig vertegenwoordigd zouden zijn in het onderzoek, zou de VVT zo'n 3.000 deelnemers moeten hebben. Rekening houdend met een beïnvloedbare uitstroom van ruim 7 procent, zou deze groep uit iets meer dan 200 werknemers moeten bestaan. De respondenten uit het onderzoek worden gewogen op basis van diverse persoonskenmerken. Gewogen vertegenwoordigen de respondenten uit de VVT een groep van ongeveer 458.000 werknemers, waarvan er ongeveer 24.000 in de beïnvloedbare uitstroom vallen. Dit betekent dat de beïnvloedbare uitstroom is ondervertegenwoordigd in de groep respondenten. Desondanks kennen beide groepen genoeg respondenten om nader te analyseren. Vergelijken met het doorlopend uitstroomonderzoek van RegioPlus bevat de doelgroep geen doorstromers en geen uitstroom naar arbeidsongeschiktheid. Daarnaast is de groep van jonge werknemers met een kleine baan wellicht niet op dezelfde manier uitgesloten in het onderzoek van RegioPlus. Beide onderzoeken hebben echter gepoogd bijbanen/vakantiebanen niet mee te nemen.

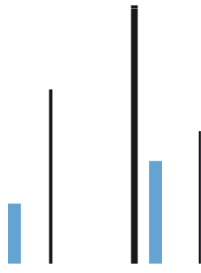
In het NEA zijn de respondenten bevraagd over hun tevredenheid over diverse baankenmerken. Ze konden deze vragen simpelweg beantwoorden met 'niet tevreden', 'tevreden' en 'zeer tevreden'. Voor dit onderzoek is gekeken naar het aandeel respondenten dat de vragen met 'niet tevreden' heeft beantwoord. Er is geen verschil gemaakt tussen de overige twee categorieën.

Doorlopend uitstroomonderzoek RegioPlus

In de rapportage zijn verwijzingen verwerkt naar het doorlopend uitstroomonderzoek van RegioPlus¹. Deze resultaten zijn afkomstig uit het uitstroomonderzoek dat RegioPlus eind 2020 naar buiten bracht. Het onderzoek biedt verdiepende analyses over het vertrek van werknemers die hun werkgever in de zorg en welzijn verlieten tussen 1 oktober 2019 en 31 maart 2020. Het onderzoek geeft inzichten in de vertrekredenen van werknemers, waar ze naar toe vertrekken en het maakt onderscheid op basis van persoons- en baankenmerken van de werknemers. In totaal gaat het om meer dan 15.000 werknemers bij meer dan 300 zorg- en welzijnsorganisaties. In de onderzoeksperiode hebben ruim 5.500 respondenten de vragenlijst ingevuld, waarvan iets meer dan 4.000 respondenten uit eigen beweging vertrokken, een vast of tijdelijk contract hadden en niet uitstroonden naar een pensioenuitkering. Medewerkers in opleiding, stagiaires en medewerkers met een bijbaan of vakantiebaan zijn niet meegenomen. Van de groep respondenten werkt ongeveer 43 procent in de VVT, wat neer komt op bijna 1.750 medewerkers. Deze groepsgrootte lijkt een goede basis voor onderzoek op basis van enquêtering. Eind 2021 bracht RegioPlus door middel van een factsheet een update van de belangrijkste resultaten², maar deze factsheet is minder gedetailleerd dan het onderzoeksrapport van eind 2020.

¹ RegioPlus, Landelijk doorlopend uitstroomonderzoek, december 2020, <https://regioplus.nl/wp-content/uploads/2020/12/Doorlopend-uitstroomonderzoek-2020.pdf>

² RegioPlus, Factsheet uitstroomonderzoek 2021, eind 2021, <https://regioplus.nl/wp-content/uploads/2021/10/RegioPlus-Factsheet-Uitstroomonderzoek-2021.pdf>



Bijlage B: Definities van begrippen en branches

Definitie van gebruikte begrippen

Begrip	Definitie
Baan	Een baan is een overeenkomst tussen een werknemer en een bedrijf, organisatie of instelling. Een persoon kan meerdere banen hebben.
Beïnvloedbare uitstroom	De beïnvloedbare uitstroom wordt berekend door de niet-beïnvloedbare uitstroom van de netto uitstroom af te halen.
Bruto uitstroom	Werknemers die aan het einde van een jaar niet meer de hoofdbaan hebben bij hetzelfde bedrijf of dezelfde organisatie of instelling als aan het einde van het vorige jaar, worden tot de bruto uitstroom van dat jaar gerekend. Bij het berekenen van het percentage bruto uitstroom wordt altijd gedeeld op het aantal werknemers van het eind van het voorgaande jaar.
Doorstroom	De doorstroom is het verschil tussen de bruto uitstroom en de netto uitstroom. Dit omvat de groep werknemers die van werkgever is gewisseld maar de hoofdbaan in dezelfde branche heeft als een jaar geleden. Het betreft dus werknemers die binnen een branche van bedrijf, instelling of organisatie geswitcht zijn.
Flexibele aanstelling	Een flexibele aanstelling is een aanstelling als oproepkracht of een aanstelling voor bepaalde tijd. Een vaste aanstelling is een aanstelling als directeur-groootaandeelhouder of een aanstelling voor onbepaalde tijd. Dit laatste noemt men in de volksmond vaak een 'vast contract'.
Hoofdbaan	De belangrijkste baan van een werknemer binnen de sector zorg en welzijn. Indien een werknemer meerdere banen heeft, wordt alleen de baan waarvoor het meest gewerkt is meegeteld. Het is hierdoor onmogelijk voor een werknemer om hoofdbanen in meerdere branches binnen de sector zorg en welzijn te hebben.
Netto uitstroom	Werknemers die aan het einde van een bepaald jaar geen hoofdbaan meer hebben in dezelfde branche als aan het einde van het vorige jaar, worden tot de netto uitstroom van dat jaar gerekend. Bij het berekenen van het percentage netto uitstroom wordt altijd gedeeld op het aantal werknemers van het eind van het voorgaande jaar.

Begrip	Definitie
Peildatum	De peildatum voor de gegevens op basis van AZWStatline is de laatste vrijdag voor kerst. De peildatum voor gegevens op basis van de CBS Microdata (remote access) is 31-12.
Niet-beïnvloedbare uitstroom	<p>De niet-beïnvloedbare uitstroom bestaat uit de netto uitstroom waarop werkgevers doorgaans beperkt invloed kunnen uitoefenen. De volgende groepen maken onderdeel uit van deze niet-beïnvloedbare uitstroom:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Werknemers die uitstromen naar een pensioenuitkering; 2. Werknemers die uitstromen naar een arbeidsongeschiktheidsuitkering; 3. Stagiairs; 4. Jonge werknemers met een kleine baan.
Overige vergelijkingsbranches	Met de overige vergelijkingsbranches worden in deze rapportage de branches politie, justitie, motorvoertuigen (excl. groothandel) en onderwijs bedoeld. De indeling van deze branches is te vinden in tabel b2.
Vergelijkbare zorgbranches	Met de vergelijkbare zorgbranches worden in deze rapportage de branches ziekenhuizen, geestelijke gezondheidszorg, gehandicaptenzorg en kinderopvang bedoeld. De indeling van deze branches is te vinden in tabel b1.
Werknemers	Personen die een arbeidsovereenkomst hebben met een bedrijf, organisatie of instelling. Zelfstandigen en ingehuurde uitzendkrachten vallen hier nadrukkelijk niet onder. In dit rapport staat het aantal werknemers gelijk aan het aantal hoofdbanen.

Definitie van branches op basis van Standaard Bedrijfsindeling

Tabel b1: Indeling zorgbranches naar SBI-indeling

Branche	SBI-code	SBI-omschrijving
VVT	87100	Verpleeghuizen
VVT	87302	Verzorgingshuizen
VVT	88101	Thuiszorg
Ziekenhuizen (academisch en overig)	86101	Universitair medische centra
Ziekenhuizen (academisch en overig)	86102	Algemene ziekenhuizen
Ziekenhuizen (academisch en overig)	86103	Categorale ziekenhuizen
Ziekenhuizen (academisch en overig)	86221	Praktijken van medisch specialisten en medische dagbehandelcentra (geen tandheelkunde of psychiatrie)
Geestelijke gezondheidszorg	86104	Geestelijke gezondheids- en verslavingszorg met overnachting
Geestelijke gezondheidszorg	86222	Praktijken van psychiaters en dagbehandelcentra voor geestelijke gezondheids- en verslavingszorg
Geestelijke gezondheidszorg	86913	Praktijken van psychotherapeuten, psychologen en pedagogen
Huisartsen en gezondheidscentra	86210	Praktijken van huisartsen
Huisartsen en gezondheidscentra	86921	Gezondheidscentra
Overige zorg en welzijn	86231	Praktijken van tandartsen
Overige zorg en welzijn	86232	Praktijken van tandheelkundig specialisten
Overige zorg en welzijn	86911	Praktijken van verloskundigen
Overige zorg en welzijn	86912	Praktijken van fysiotherapeuten
Overige zorg en welzijn	86919	Overige paramedische praktijken (geen fysiotherapie en psychologie) en alternatieve genezers
Overige zorg en welzijn	86922	Arbobegeleiding en reïntegratie
Overige zorg en welzijn	86923	Preventieve gezondheidszorg (geen arbobegeleiding)
Overige zorg en welzijn	86924	Medische laboratoria, trombosediens en overig behandelingsondersteunend onderzoek
Overige zorg en welzijn	86925	Ambulancediensten en centrale posten
Overige zorg en welzijn	86929	Samenwerkingsorganen op het gebied van gezondheidszorg en overige gezondheidszorgondersteunende diensten
Gehandicaptenzorg	87200	Huizen en dagverblijven voor verstandelijk gehandicapten en psychiatrische cliënten
Gehandicaptenzorg	87301	Huizen en dagverblijven voor niet-verstandelijk gehandicapten
Gehandicaptenzorg	88103	Ondersteuning en begeleiding van gehandicapten
Jeugdzorg	87901	Jeugdzorg met overnachting en dagverblijven voor jeugdzorg
Jeugdzorg	88991	Ambulante jeugdzorg
Sociaal werk	87902	Maatschappelijk opvang met overnachting
Sociaal werk	88102	Welzijnswerk voor ouderen
Sociaal werk	88992	Maatschappelijk werk
Sociaal werk	88993	Lokaal welzijnswerk
Sociaal werk	88999	Overig maatschappelijk advies, gemeenschapshuizen en samenwerkingsorganen op het gebied van welzijn
Kinderopvang (incl. peuterspeelzaalwerk)	88911	Kinderopvang
Kinderopvang (incl. peuterspeelzaalwerk)	88912	Peuterspeelzaalwerk

Tabel b2: Indeling overige vergelijkingsbranches naar SBI-indeling

Branche	SBI-code	SBI-omschrijving
Politie	84240	Politie
Justitie	84231	Rechtspraak
Justitie	84232	Ministerie van Justitie en gevangeniswezen
Motorvoertuigen (excl. groothandel)	45111	Import van nieuwe personenauto's en lichte bedrijfsauto's
Motorvoertuigen (excl. groothandel)	45112	Handel in en reparatie van personenauto's en lichte bedrijfsauto's (geen import van nieuwe)
Motorvoertuigen (excl. groothandel)	45191	Import van nieuwe bedrijfsauto's
Motorvoertuigen (excl. groothandel)	45192	Handel in en reparatie van zwaardere bedrijfsauto's (geen import van nieuwe)
Motorvoertuigen (excl. groothandel)	45193	Handel in en reparatie van aanhangwagens en opleggers (geen caravans)
Motorvoertuigen (excl. groothandel)	45194	Handel in en reparatie van caravans
Motorvoertuigen (excl. groothandel)	45201	Auto-onderdelenservicebedrijven
Motorvoertuigen (excl. groothandel)	45202	Bandenservicebedrijven
Motorvoertuigen (excl. groothandel)	45203	Reparatie van specifieke auto-onderdelen
Motorvoertuigen (excl. groothandel)	45204	Carrosserieherstel
Motorvoertuigen (excl. groothandel)	45205	Overige gespecialiseerde reparatie; wassen en slepen van auto's
Motorvoertuigen (excl. groothandel)	45320	Detailhandel in auto-onderdelen en -accessoires
Motorvoertuigen (excl. groothandel)	45401	Groothandel en handelsbemiddeling in motorfietsen en onderdelen daarvan
Motorvoertuigen (excl. groothandel)	45402	Detailhandel in en reparatie van motorfietsen en onderdelen daarvan
Onderwijs	85201	Basisonderwijs voor leerplichtigen
Onderwijs	85202	Speciaal basisonderwijs
Onderwijs	85203	Speciaal onderwijs in expertisecentra
Onderwijs	85311	Havo en vwo
Onderwijs	85312	Vorbereidend middelbaar beroepsonderwijs
Onderwijs	85313	Praktijkonderwijs
Onderwijs	85314	Brede scholengemeenschappen voor voortgezet onderwijs
Onderwijs	85321	Middelbaar beroepsonderwijs
Onderwijs	85322	Educatie
Onderwijs	85323	Middelbaar beroepsonderwijs en educatie (gecombineerd)
Onderwijs	85410	Niet-universitair hoger onderwijs
Onderwijs	85420	Universitair hoger onderwijs
Onderwijs	85511	Zeil- en surfscholen
Onderwijs	85519	Overig sport- en recreatieonderwijs
Onderwijs	85521	Dansscholen
Onderwijs	85522	Kunstzinnige vorming van amateurs (geen dansscholen)
Onderwijs	85591	Afstandsonderwijs
Onderwijs	85592	Bedrijfsopleiding en -training
Onderwijs	85599	Studiebegeleiding, vorming en onderwijs (rest)
Onderwijs	85600	Dienstverlening voor het onderwijs