

Herintreders in de zorg



Inhoud

Samenvatting	1
Aanleiding	2
1: Aandelen herintreders	2
2: Trends en aantal herintreders	4
3: Resultaten exit	4
4: Portretten van herintreders	5
5: Herintreders en BIG-registratie	6
6: Initiatieven en communicatie	7
7: Verder lezen en verder doen	8

Samenvatting

Er is een aanzienlijke groep herintreders die de sector Zorg en Welzijn instroomt, zowel qua aantal als aandeel van de totale jaarlijkse instroom. Na enkele jaren van toenemende instroom van herintreders is dit nu iets afgenomen. Vooral in de VVT zijn er in absolute zin veel herintreders, bij de GGZ is het aandeel van herintreders als deel van de instroom het hoogst.

Er liggen kansen voor het werven van nieuwe herintreders bij de groep verpleegkundigen met een geldige BIG, die momenteel buiten de zorg werkzaam zijn of niet werken. Deze groep is ook in deze regio substantieel. Extra handen voor de zorg heeft echter ook laten zien, dat ondanks opleiding, werkervaring en een 'zorghart' er ook drempels zijn om weer aan de slag te gaan in de sector. En exit interviews wijzen met genoemde vertrekredenen ook op mogelijk andere drempels. Voor de groep mensen met een verlopen BIG-registratie zijn wellicht subsidies als SectorplanPlus interessant ter ondersteuning van het faciliteren van herintrede.

Aanleiding

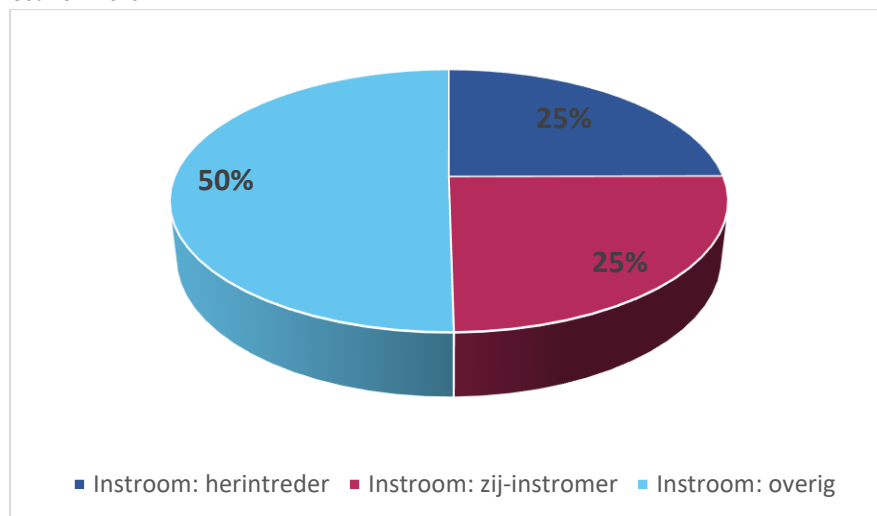
De arbeidsmarkt voor Zorg en Welzijn is de laatste jaren volop in beweging. Er is sprake van substantiële uitstroom en op kernfuncties van zorgberoepen, zoals verpleegkundigen en verzorgenden IG, zijn er moeilijk vervulbare vacatures en tekorten. De prognoses voor de komende jaren laten verder oplopende tekorten zien. Daarmee is niet alleen het behoud van zorgpersoneel de komende jaren van belang, maar ook het opnieuw aantrekken van herintreders. Herintreders zijn mensen die eerder in de zorg gewerkt hebben, maar er ‘even’ tussenuit zijn gegaan. Hoe groot is deze groep in Nederland en in de regio en welke trends zijn waarneembaar? Zijn er ‘aangrijpingspunten’ te vinden in de data om aan de hand daarvan effectieve maatregelen en beleid te ontwikkelen om de terugkeer naar de zorg van deze oud-medewerkers te stimuleren?

1: Aandelen herintreders

Herintreder

Een herintreder is iemand die weer in Zorg en Welzijn aan het werk is gegaan, na één of meer jaar eruit geweest te zijn/niet in het vak werkzaam geweest te zijn¹.

Figuur 1: Procentuele verdeling van instroom naar herkomst in de arbeidsmarkt regio's Haaglanden/Nieuwe Waterweg Noord & Rijn Gouwe in 2020

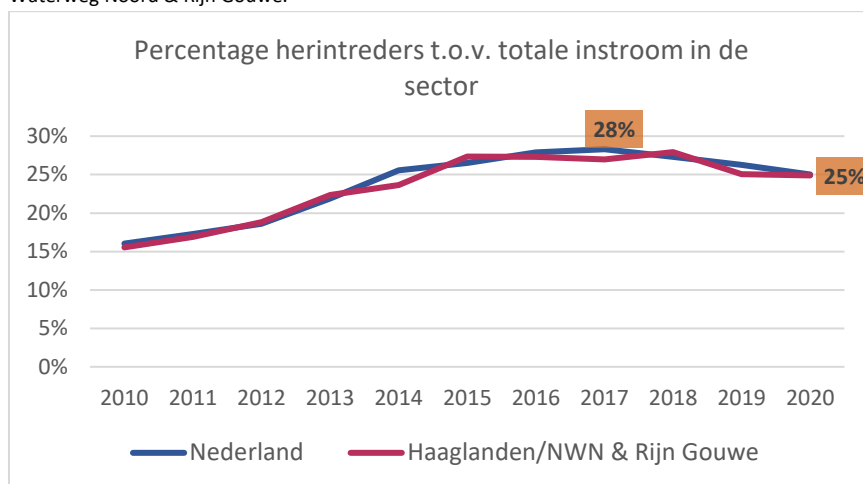


Bron: CBS, bewerkt door ZWconnect; overige instroom zijn de instromers in Zorg en Welzijn, voornamelijk van gediplomeerden uit het onderwijs, die niet als herintreders of werknemers via de zij-instroom¹ de sector zijn binnengekomen.

Een kwart van de jaarlijkse instroom in de sector betreft instroom van herintreders. Dit is dus – nu al – een significante groep om rekening mee te houden in de werving.

¹ Een zij-instromer is een werknemer die op het peilmoment ingestroomd is binnen Zorg en Welzijn, bij het begin van deze werknemersbaan ouder is dan 25 en nooit eerder in loondienst in Zorg en Welzijn gewerkt heeft, CBS definitie.

Figuur 2: Percentage herintreders* t.o.v. totale instroom** in de sector in Nederland en in de arbeidsmarkt regio's Haaglanden/Nieuwe Waterweg Noord & Rijn Gouwe.



Bron: CBS, bewerkt door ZWconnect

*Herintreder: zie kader voor definitie.

**Instroom: een werknemer is gedurende de periode gaan werken in Zorg en Welzijn.

Het aandeel/percentage van de herintreders in de totale instroom in de sector is de laatste 10 jaar aanzienlijk gestegen, van 15% tot ongeveer 28% in 2017/2018, waarna een lichte daling naar een aandeel van 25% is opgetreden. In 2020 bedroeg het aandeel van herintreders in de totale instroom in de sector dus een kwart van het totaal. Dit is echter grofweg 10 procentpunt meer dan in 2010.

Regionaal zijn dezelfde trends en ontwikkelingen als landelijk zichtbaar.

Het aandeel van herintreders is voor de hele sector 25%. Hoe ziet dat beeld er uit als we inzoomen op de verschillende branches? In onderstaande figuur is per branche het percentage herintreders t.o.v. de totale instroom weergegeven.

Figuur 3: Percentage herintreders* t.o.v. totale instroom** in de sector per branche in de arbeidsmarkt regio's Haaglanden/Nieuwe Waterweg Noord & Rijn Gouwe.

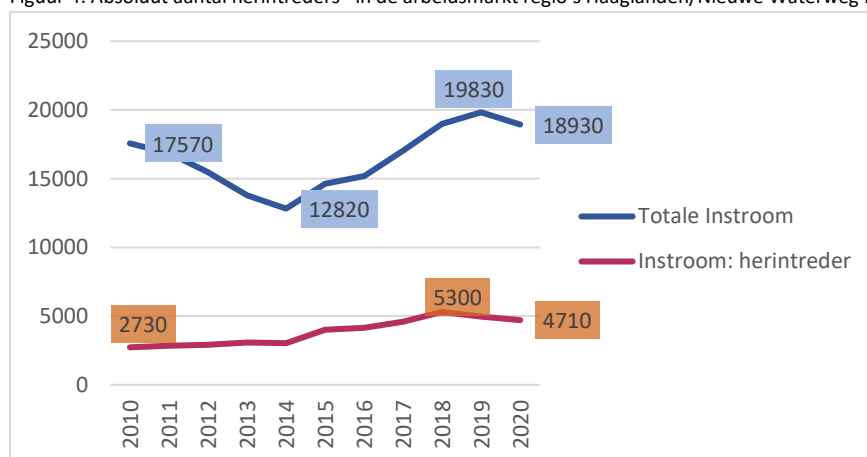
Branche	2010	2017	2020
Zorg en Welzijn (breed)	14%	27%	25%
Universitair medische centra	14%	25%	21%
Ziekenhuizen en overige med. spec. zorg	16%	26%	26%
Geestelijke gezondheidszorg	17%	31%	30%
Huisartsen en gezondheidscentra	23%	33%	26%
Overige Zorg en Welzijn	16%	26%	25%
Verpleging, verzorging en thuiszorg	11%	25%	24%
Gehandicaptenzorg	13%	25%	25%
Jeugdzorg	21%	35%	28%
Sociaal werk	13%	28%	27%
Kinderopvang (incl. peuterspeelzaalwerk)	14%	33%	24%

Bron: CBS, bewerkt door ZWconnect *Herintreder: zie kader voor definitie.

Voor de GGZ en jeugdzorg hebben een groot aandeel herintreders t.o.v. de totale instroom (in de regio). Wat betreft de GGZ is dit aandeel over de laatste 10 jaar zelfs bijna verdubbeld en in 2020 het grootst in vergelijking met andere branches. In de VVT was in 2010 het aandeel herintreders relatief het kleinst, maar in de loop der jaren is dit ongeveer op hetzelfde niveau uitgekomen als in de andere branches. Voor met name UMC's - met een relatief klein aandeel herintreders - is het mogelijk interessant om te kijken of er mogelijkheden zijn om het aandeel herintreders te vergroten.

2: Trends en aantal herintreders

Figuur 4: Absoluut aantal herintreders* in de arbeidsmarkt regio's Haaglanden/Nieuwe Waterweg Noord & Rijn Gouwe.



Bron: CBS, bewerkt door Zwconnect

*Herintreder: zie kader voor definitie.

De instroom van het absolute aantal herintreders in de regio laat eerst een geleidelijke stijging zien vanaf 2010 tot een piek van 5.300 in 2017, gevolgd door een afvlakking en de laatste jaren weer een lichte daling tot 4.710 herintreders in 2020. De totale regionale instroom in de sector laat een veel grilliger beeld zien, met aanvankelijk een sterke daling van 2010 tot 2015. Waarschijnlijk hangt deze daling van de totale instroom samen met de economische crisis in die jaren, de grootschalige aanbestedingen in de thuiszorgbranche en de in gang gezette decentralisaties van AWBZ-zorg naar het sociaal domein. Na 2015 stijgt de totale instroom in de sector weer fors tot 2019, gevolgd door een lichte daling in 2020. In de VVT-branchen is het absolute aantal herintreders van rond de 1.500 het meest omvangrijk van alle branches.

3: Resultaten exit

Vetrekende werknemers zijn ook potentiële herintreders. Bij het landelijk uitstroomonderzoek is gekeken naar de verwachte toekomstige werksituatie, waarvan de resultaten voor deze regio voor twee beroepsgroepen zijn weergegeven in onderstaande figuur.

Figuur 5: Toekomstige werksituatie van vertrekende werknemers van twee beroepsgroepen

Mogelijke toekomstige werksituatie****	Vig'ers (N=223)	Verpleegkundigen*(N=334)
In dezelfde branche	50%	46,2%
In een andere branche in Zorg en Welzijn	16,7%	34,6%
Niet meer in Zorg en Welzijn	33,3%	19,2%

Bron: Landelijk uitstroomonderzoek, Regioplus/Presearch, bewerkt door Zwconnect

*mbo/hbo (wijk)verpleegkundigen (incl. gespecialiseerd v.p. IC/SEH/oncologie etc./verloskundigen/verpleegkundig specialist/Nurse practitioner/Physician assistant)

** het betreft respondenten die niet met pensioen gaan en een cliëntgebonden functie vervullen.

*** respons periode q2 2019 - q3 2021

**** antwoord op de vraag of vertrekende werknemers zouden overwegen in de toekomst weer in Zorg en Welzijn te werken:

Uit het figuur blijkt dat ongeveer tussen de 79% en 83% van de vertrokken VIG'ers en verpleegkundigen na vertrek bij hun werkgever voor de toekomst verwacht opnieuw werkzaam te zijn in de sector Zorg en Welzijn. Uit de gegevens van het uitstroomonderzoek is onduidelijk of men ook feitelijk, al dan niet aansluitend, een nieuwe baan heeft gevonden in Zorg en Welzijn. De respondenten in deze groep van vertrekkers behoren zeker tot de potentiële herintreders.

Bij de groep respondenten die verwachten in de toekomst *niet* meer in de zorg te werken, is dat maar de vraag. Bij VIG'ers is deze groep wel aanzienlijk groter dan bij verpleegkundigen; de reden hiervan is echter onduidelijk.

De twee meest genoemde vertrekredenen bij VIG'ers (N=232) die in de toekomst nog wel in Zorg en Welzijn aan de slag willen, zijn o.a. 'manier van werken' (22%) 'manier van werken/aansturing leidinggevende' (19%) en 'werksfeer' (19%). Voor de verpleegkundigen die nog wel in de sector verwachten te werken (N=334), zijn de twee meest genoemde vertrekredenen 'uitdaging van werkzaamheden' (22%) en 'manier van werken/aansturing leidinggevende' (20%).

Aandachtspunten voor mogelijke herintrede zijn daarmee de manier van werken & aansturing, de werksfeer en de uitdaging in werkzaamheden.

4: Portretten van herintreders

Met de coronacrisis is de noodzaak voor meer zorgprofessionals onderstreept. Dit heeft onder andere vorm gekregen in het initiatief van *Extra handen voor de zorg*, waarbij oudgedienden tijdens de piek van de coronacrisis ondersteuning hebben geboden bij uiteenlopende zorgorganisaties. Of ze blijvend zijn teruggekeerd als (definitieve) herintreder is nog onbekend. Onderstaand twee korte portretten van (tijdelijke) teruggekeerden. De portretten geven wellicht zicht op motiverende 'pull' factoren en ervaren drempels om weer in de zorg te gaan werken.

Portret Petra

Na de middelbare school en hbo-v-opleiding is ze begonnen als verpleegkundige in het Juliana Kinderziekenhuis. Daarna heeft ze achttien jaar als wijkverpleegkundige in de thuiszorg gewerkt en dit tijdens de laatste jaren gecombineerd met een vaste baan bij het ROC. Vooral in de vakanties en op feestdagen werkte ze dan enkele uurtjes in de thuiszorg. Bij het zien van de beelden in de Italiaanse ziekenhuizen tijdens de coronacrisis had ze meteen het gevoel dat ze moest gaan helpen.

Via Extrahandenvoorzorg.nl is Petra in het HagaZiekenhuis terecht gekomen, waar ze 3 dagen per week aan de slag is gegaan.

"Ik vond het best wel spannend, want het was dertig jaar geleden dat ik in een ziekenhuis had gewerkt", aldus Petra. Maar vanaf de eerste dag merkte ze dat ze echt van waarde kon zijn. "Het geeft mij veel voldoening dat ik er voor de patiënten én voor verpleegkundigen kan zijn."

Bron: [Nieuws - ZorgZijn Werkt](#) (Interviewfragmenten ontleend aan Extra handen voor de zorg)

Portret Frieke

Verpleegkundige Frieke werkte dertig jaar geleden in het ziekenhuis en is tijdens de coronacrisis naast haar baan als administratief medewerker weer terug in de zorg. Zij werkt als ondersteunend zorgverlener bij een woonzorgcentrum. Frieke kijkt nu anders tegen dingen aan dan dertig jaar geleden. Toen was ze verpleegkundige in het ziekenhuis. Frieke: “Misschien is het levenservaring, maar ik begrijp de patiënten nu beter.”

Toen ze als verpleegkundige in het ziekenhuis begon, waren dagbehandelingen in opkomst. Daardoor kwamen vooral de zwaardere gevallen op haar afdeling terecht. De teamleiders hadden veel overleg, terwijl ze wel werden meegerekend als ‘handen aan het bed’. Dat begon haar tegen te staan.

Frieke hoeft niet terug naar de zorg, maar ze vindt het heerlijk om af en toe bij te springen.

Bron: <https://www.extrahandenvoordezorg.nl/> (Interviewfragmenten ontleend aan Extra handen voor de zorg)

Uit bovenstaande 2 portretten valt op dat oud verpleegkundigen met hun lange werkervaring in de zorg en een ‘zorghart’ veel te bieden hebben, maar ook dat herintrede in de veranderde zorgorganisatie best een stap is. Of dit voor alle herintreders in dezelfde mate een rol speelt is de vraag, maar dit geeft toch enig houvast en zou bij eventueel vervolgonderzoek verder vastgesteld kunnen worden. Drempels wegnemen door bijv. meeloopdagen en meer inzet op flexibele contracten zou wellicht de weg vrijmaken voor meer herintreders. De ervaring en ‘hart voor de zorg’ lijken wel aanwezig bij deze groep oud-werknemers.

5: Herintreders en BIG-registratie

Grofweg zijn er twee potentiële groepen herintreders in relatie met BIG. Er is een potentiële groep herintreders met een verlopen/niet-geldige BIG-registratie en er is een groep werknemers met wel een geldige BIG, maar die momenteel niet of niet in de zorg aan het werk zijn.

Potentiële herintreders met een verlopen BIG-registratie

Voor herintreders met een beroep waarvoor BIG-registratie vereist is en die weer in een BIG geregistreerd beroep aan de slag willen, is het actualiseren van de BIG-registratie noodzakelijk. Zolang men de registratie bijhoudt², blijft deze geldig. Dat betekent wel dat je om de zoveel tijd je BIG-registratie moet verlengen. In de praktijk gaat dit vaak om een geldigheidsperiode van 5 jaar³. Door corona is herregistratie uitgesteld voor alle beroepen⁴. Dat betekent dat de BIG-registratie niet wordt doorgehaald (niet meer geldig) als de uiterste datum

² Herregistratie verpleegkundigen In een periode van 5 jaar moet men 2.080 uur als verpleegkundige hebben gewerkt. Werkervaring ([werkervaringseis](#)) telt alleen mee als deze voldoet aan de eisen van het [beoordelingskader verpleegkundigen](#). Werkt men nu niet, of haalt men de urennorm niet? Dan kunt men door scholing toch in aanmerking komen voor herregistratie ([scholingseis](#)).

³ Om te kunnen herregistreren in het BIG-register moet men genoeg werkervaring hebben. Dit wordt bepaald met een urennorm. Deze werkervaringssuren moeten aan bepaalde eisen voldoen. Per beroep gelden er verschillende criteria voor herregistratie. Zie bijv. <https://www.bigregister.nl/herregistratie/criteria-per-beroep/verpleegkundige>

⁴ <https://www.bigregister.nl/herregistratie> :i.v.m. de coronacrisis is herregistratie tot nader order uitgesteld voor alle beroepen. <https://www.bigregister.nl/herregistratie/nieuws/2020/03/18/uitstel-herregistratie>

is verstreken⁵. Met het uitstellen van herregistratie van de BIG-registratie is mogelijk een extra drempel voor herintreders weggenomen. Herregistratie kan dus voorkomen bij momenteel werkzame BIG beroepsbeoefenaren, maar ook bij herintreders.

Kosten van herregistratie en tijd voor scholing zouden een drempel kunnen vormen om herintreder te worden.

Potentiële herintreders met een geldige BIG-registratie

Daarnaast zijn er ook professionals met wel een geldige BIG-registratie, maar die niet of niet in de zorg werkzaam zijn. Kijken we hier naar de beroepsgroep 'verpleegkundigen', dan blijkt uit cijfers van het CBS dat er op landelijk niveau ongeveer 7.700 verpleegkundigen (incl. verloskundigen) met een geldige BIG-registratie buiten Zorg en Welzijn actief zijn. Daarnaast zijn er 17.900 verpleegkundigen (incl. verloskundigen) met een geldige BIG-registratie niet aan het werk, maar wel jonger dan 65 jaar (cijfer 2018, CBS⁶). Vertalen we deze landelijke aantallen naar rato⁷ naar deze regio, dan is een voorzichtige indicatie dat er in de regio iets meer dan 860 verpleegkundigen met een geldige BIG-registratie buiten de zorg werkzaam zijn en er bijna 2.000 verpleegkundigen met geldige BIG in de regio niet aan het werk zijn⁸. De groepen lijken qua omvang substantieel en daarmee zeker interessant voor organisaties om specifieke wervingsactiviteiten op te richten.

Een andere maat voor mogelijk arbeidspotentieel (los van eerdere functie of kwalificatie) is de (bruto) participatiegraad⁹, uitgedrukt in een percentage van de totale bevolking. Deze indicator geeft aan welk deel van de bevolking aan het werk is. Voor de arbeidsmarktregio Rijn Gouwe is deze (73,4%) iets groter dan het Nederlands gemiddelde (71,2%), terwijl in de regio Haaglanden/Nieuwe Waterweg Noord deze iets lager is (69,3%) dan het Nederlands gemiddelde (CBS). In de regio Haaglanden/Nieuwe Waterweg Noord zijn er dus meer mensen niet werkzaam en is er wellicht nog ruimte om mensen in het arbeidsproces van de zorg te betrekken, wellicht als herintreder. Anders dan de groep verpleegkundigen met een geldige BIG die niet (in de zorg) werken, is het een diffusere groep en is deze waarschijnlijk moeilijker bereikbaar.

6: Initiatieven en communicatie

Om herintreders weer terug in de zorg te krijgen, zijn onlangs diverse regionale en landelijke initiatieven gestart.

Op regionaal niveau zijn er verschillende initiatieven om herintreders weer te bewegen om naar de zorg terug te keren. Zo hebben een aantal zorgorganisaties het evenement '[Retourticket naar de zorg](#)' georganiseerd. Ook zijn er op enkele – maar zeker nog niet alle - websites van zorgorganisaties in deze regio items over herintrede geplaatst. Herintreders moeten een aantal drempels over; winst is te behalen als zorgorganisaties op de website duidelijk maken dat ze een concreet aanbod hebben voor herintreders en hen willen ondersteunen bij de terugkeer naar de zorg.

⁵ In Nederland hebben in 2018 er 194.370 zorgverleners een oproep voor herregistratie ontvangen. Er hebben 163.469 zorgverleners gereageerd door een aanvraag herregistratie in te dienen ([Herregistratierapport 2018 | Rapport | BIG-register \(bigregister.nl\)](#)). Het betrof voor het merendeel verpleegkundigen, totaal 133.279, waarvan 124.617 feitelijk ook een herregistratie gehaald hebben. Aan herregistratie en/of scholing hiervoor zijn kosten verbonden (Zie bijv. [Scholingsmogelijkheden \(bigverpleegkundigen.nl\)](#))

⁶ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/18/hoeveel-medisch-geschoolden-zijn-niet-aan-het-werk->

⁷ In 2020 was ongeveer 11% van alle verpleegkundigen in Nederland in de regio Haaglanden/Nieuwe Waterweg Noord en Rijn & Gouwe aan de slag (berekend met cijfers ABF prognosemodel zorg en welzijn). We gebruiken dit percentage als grove indicatie voor het aantal verpleegkundigen dat in de regio werkzaam is buiten de zorg of niet meer werkzaam, uiteraard met de slagen om de arm.

⁸ 11% van verpleegkundigen/verloskundigen van het totaal in Nederland zijn in de regio werkzaam. Bij gelijke verdeling over het land van 'in andere sectoren' BIG verpleegkundigen/verloskundigen zou van de 7700 verpleegkundigen/verloskundigen 11% in de regio, dat zijn er ongeveer 860 actief zijn in andere sectoren; een zelfde berekeningswijze voor de niet-actieve BIG verpleegkundigen/verloskundigen.

⁹ Bruto arbeidsparticipatie: Het aandeel van de (werkzame en werkloze) beroepsbevolking in de bevolking (beroeps- en niet-beroepsbevolking) van personen die in Nederland wonen (exclusief de institutionele bevolking) in de leeftijd van 15 tot 75 jaar.

Daarnaast is er het [Matchcafé](#) voor een goede match tussen potentiële kandidaten (ook herintreders) en de zorgorganisaties. Tenslotte is er de loopbaanportal [Zorg en Welzijn Plein](#), een goedbezochte regionale website waarmee we belangrijke doelgroepen bereiken, ook potentiële herintreders.

Bij de start van de coronacrisis is [Extra handen voor de zorg](#) gestart; in het vervolg is ook de [Nationale Zorgreserve](#) opgezet, die een meer duurzaam karakter heeft dan Extra handen voor de zorg. De Nationale Zorgreserve bouwt aan regionale netwerken van (oud-)zorgprofessionals om in tijden van crisis ingezet te kunnen worden binnen zorgorganisaties. Deelnemers aan dit soort initiatieven kunnen ook weer definitief de stap terug maken naar de zorg. Reeds langer lopend is het initiatief [Sterk in je werk](#), waarbij loopbaancoaches met potentiële werknemers (ook herintreders) kunnen meedenken over (weer) werken in de zorg. Ook eens per jaar is de [Ontdekde zorg week](#), om potentiële zij-instromers en herintreders te interesseren voor een baan in Zorg en Welzijn.

7: Verder lezen en verder doen

Wil je meer weten over de verschillende lopende initiatieven om herintrede te stimuleren, lees dan onderstaande artikelen.

[Nationale Zorgreserve. Met elkaar. Voor elkaar. - Nationale Zorgreserve](#)

[Een reserveleger verpleegkundigen om Nederland door een volgende zorgcrisis te helpen - NRC](#)

https://www.sigra.nl/uploads/2021-03/brochure_carierewijzer_voor_zij-instromers_en_herintreders.pdf

[Verhalen Archive - Rotterdammers Zorgen Voor Elkaar](#)

<https://www.zorggroepapeldoorn.nl/home/nieuws/bericht/retourticket-naar-de-zorg-online-evenement-voor-herintreders.html>

<https://www.retourticketnaardezorg.nl/luister-naar-het-zorghart/>

<https://regioplus.nl/herintreders-helpen-in-de-zorgsector-rapportage-meldpunt/>

<https://www.zw-connect.nl/project/toekomstwijzer/>

Inspiratie: Aantrekken herintreders via website in eigen regio

<https://werkenbijmarente.nl/werken-en-leren/doorstromen-en-herintreden>

<https://www.evitzorg.nl/evita-zorg-biedt-starters-en-herintreders-opleiding-baangarantie-zorg/>

<https://werkenbij.cedrah.nl/aanmaken-vacature-tekst-in-en-outside/herintreder-zorg-thuiszorg>

<https://www.ontdekdezorgweek.nl/activiteit/de-zevenster-waarom-werken-in-de-zorg-en-bij-de-zevenster/>

<https://www.wijdezorg.com/wijdezorg-op-de-beurs-van-het-werk/>

<https://www.werkenbijzgvlaardingen.nl/herintreders>

<https://werkenbijfrankelandgroep.nl/jouw-mogelijkheden/leren-en-ontwikkelen/herintreder-of-zij-instromer>

Voorbeelden andere regio's

<https://www.werkenbijzorgspectrum.nl/werken-en-leren/zij-instromer-je-bent-welkom/>

<https://werkenbijleiezorggroep010.nl/werken-bij-ons/herintreders>

<https://www.care4group.nl/opleiding-herintreders>

<https://www.werkenbijensire.nl/opleidingsplek-herintreder/>