

Beslissende cijfers

De case van Utrechtzorg

Sinds 2007 zijn 85 zorginstanties in de regio Utrecht verenigd in werkgeversorganisatie Utrechtzorg. In november 2024 leidde dat tot gezamenlijke personeelswerving voor de 5 grootste ziekenhuizen uit de regio Utrecht. De case uitgelegd in 5 cijfers.

De prognose

470.000 behandelingen
worden in 2034 niet uitgevoerd
door gebrek aan personeel.

470.000 polikliniekbezoeken niet mogelijk in 2034

De vraag naar personeel in de sector zorg en welzijn groeit tussen 2024 en 2034 met 370.050 werknemers. In dezelfde periode stijgt het beschikbare arbeidsaanbod met slechts 126.800 personen. Dat betekent dat het tekort aan gekwalificeerd personeel de komende jaren fors zal oplopen. Vincent Alkemade, directeur-bestuurder van Utrechtzorg: "We hebben uitgerekend dat in 2034 470.000 polikliniekbezoeken niet mogelijk zijn in onze regio. En dat is alleen voor het jaar 2034. De opgestapelde gemiste zorg in alle jaren ervoor tellen we daarin niet mee."

Bron: [Prognose arbeidsmarkt zorg en welzijn 2024-2034](#), AZW en [Arbeidsmarktscenario's zorg en welzijn 2024-2034](#), ABF Research en RegioPlus.

De samenwerking

85 zorginstanties
werken samen
in de regio Utrecht
om personeel
aan te trekken én
te behouden.

85 zorginstanties verenigd

Utrechtzorg, een netwerk van 85 zorg- en welzijnsorganisaties in Midden-Nederland, werkt aan het aantrekken én behouden van gekwalificeerd personeel voor de zorgsector in de regio. Het is een sterk samenwerkingsverband van werkgevers die kampen met enorme krapte op de regionale zorgarbeidsmarkt. In Utrechtzorg pakken werkgevers dat gezamenlijk aan, onder meer door innovatieve wervingsmethoden zoals skills-gericht matchen via jouwzorgbaan.nl en loopbaanadvies in de [Ik Zorg Shop](#). De krachtige arbeidsmarktsamenwerking tussen de ziekenhuizen in deze regio is uniek voor Nederland.

De kosten

30.000 euro per medewerker:
de kosten van de wisseling
van 1 fte in de ouderenzorg
en gehandicaptenzorg.

30.000 per behouden medewerker

Samen met Berenschot onderzocht Utrechtzorg wat er aan verloopkosten bespaard kan worden als een zorgmedewerker behouden blijft. De conclusie van het onderzoek is scherp: de kosten van de wisseling van zorgpersoneel in de ouderenzorg en gehandicaptenzorg kunnen oplopen tot meer dan 30.000 euro per fulltime medewerker (1 fte).

Bron: <https://utrechtzorg.net/nieuws/verloop-in-zorg-kost-organisatie-tot-30-000-per-medewerker>

De uitstroom

32% van werknemers
tot 34 jaar vertrekt
vanwege het
gebrek aan doorgroeimogelijkheden.

32% vertrekt door ontbrekende doorgroeimogelijkheden

Gebrek aan ontwikkelingsmogelijkheden is een belangrijke reden voor uitstroom in de sector zorg en welzijn. Onder werknemers tot 34 jaar noemt 32% dit als belangrijkste vertrekreden; in de leeftijdsgroep 34-55 jaar is dat 21,4%. Vooral in ziekenhuizen en de geestelijke gezondheidszorg is het ontbreken van doorgroeimogelijkheden de meest genoemde reden om te vertrekken. Bij Utrechtzorg zijn afspraken gemaakt over loopbaanpaden. Zorgprofessionals krijgen meer zicht op doorgroeimogelijkheden binnen én tussen ziekenhuizen, zodat loopbanen over instellingen heen makkelijker worden.

Bron: [Landelijk uitstroomonderzoek zorg en welzijn](#), RegioPlus.

De opbrengst

56 sollicitanten werden in het eerste kwartaal van 2025 extra geworven via de gezamenlijke wervingsactie.

56 sollicitanten

De eerste resultaten in de gezamenlijke personeelswerving zijn bemoedigend. In het eerste kwartaal van 2025 trok de site [Jouwzorgbaan.nl](https://www.jouwzorgbaan.nl) – een speciaal portal binnen [Jouwzorgbaan.nl](https://www.jouwzorgbaan.nl) – 4.000 bezoekers, solliciteerden 56 mensen, werden er 5 aangenomen en werden 34 professionals opgenomen in de talentpool. Twee kandidaten zijn doorgeleid naar de ouderenzorg en inmiddels aangenomen.

Mensen blijven behouden voor de zorg, en dat is het voornaamste, aldus Alkemade: “Iemand behouden voor de regio is op langere termijn belangrijker dan behouden voor de organisatie”.

Leren van elkaar

De sector zorg en welzijn is continu in beweging. Juist daarom is het waardevol om af en toe stil te staan. Bij successen, leermomenten en bestuurlijke doorbraken. ‘Leren van elkaar’ is het kennisplatform van PFZW waarop bestuurders, hr-verantwoordelijken en CFO’s uit de sector kennis delen – en inzoomen op inspirerende praktijkvoorbeelden en inzichten. Samen helpen we de sector vooruit – door te leren van elkaar!

www.pfzw.nl/lerenvan

