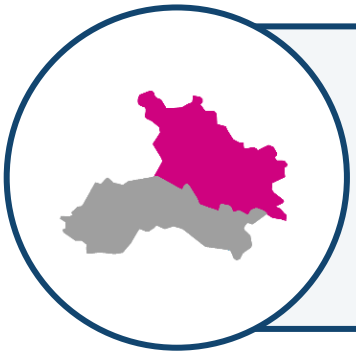
ZORG EN WELZIJN IN CIJFERS
Arbeidsmarktregio Midden-Gelderland

ARBEIDSMARKT-INFORMATIE Q1 2026

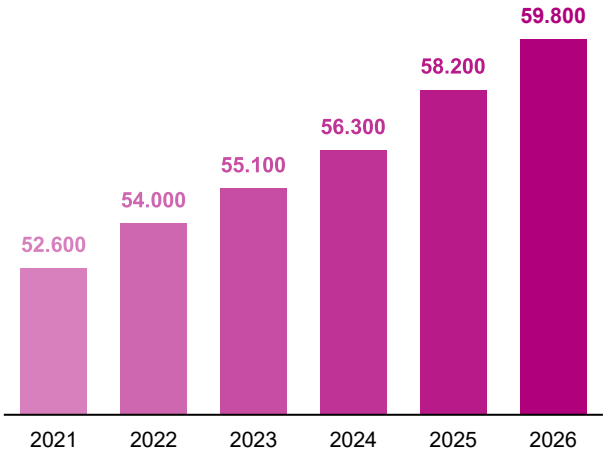


Zorg en Welzijn in cijfers is een periodieke publicatie met, in deze editie, de **arbeidsmarktcijfers tot en met Q1 2026**. Deze uitgave geeft een algemeen beeld van de arbeidsmarkt Zorg en Welzijn voor de regio Midden-Gelderland. Het biedt inzicht in de ontwikkeling van de afgelopen jaren op het gebied van werkgelegenheid, arbeidsmobiliteit, verzuim en meer.

WERKGELEGENHEID

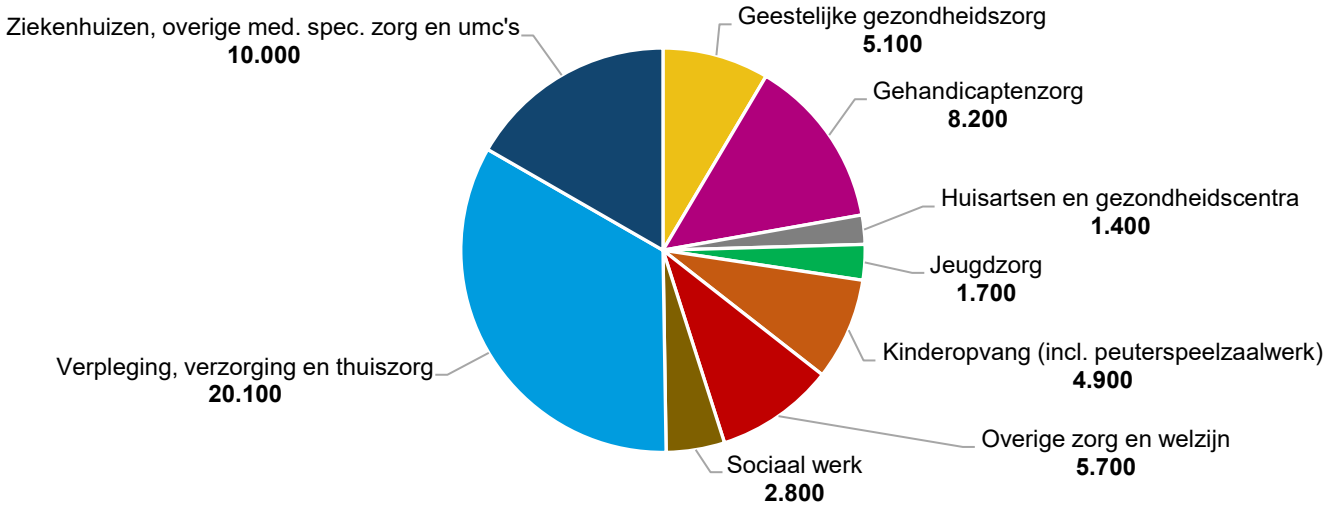
Al vanaf 2016 zien we een stijgende lijn in het aantal medewerkers dat werkzaam is in de sector in Midden-Gelderland. In het eerste kwartaal van 2026 waren er zo'n 59.800 personen werkzaam in Zorg en Welzijn. Dit is een toename van 2,7 procent vergeleken met hetzelfde kwartaal één jaar eerder. Deze groei in het aantal medewerkers is kleiner dan het landelijke gemiddelde van 3 procent.

Volgens het prognosemodel van ABF Research blijft de werkgelegenheid de komende 10 jaar toenemen. De sector Zorg en Welzijn is én blijft de grootste werkgever in de regio. Naar verwachting zijn er hier in 2035 ongeveer 70.500 personen werkzaam, inclusief zzp'ers.



Figuur 1: *Ontwikkeling van het aantal medewerkers in Zorg en Welzijn in Q1 van het getoonde jaar*

WERKGELEGENHEID - VERDELING PER BRANCHE



Figuur 2: *Verdeling van aantal medewerkers over alle branches in Zorg en Welzijn*

DEMOGRAFIE

De Nederlandse bevolking zal (naar verwachting) in 2040 bestaan uit ongeveer 19,2 miljoen inwoners. Dit is een stijging van zo'n 5,7 procent vergeleken met de bevolkingsomvang in 2026. Voor de regio Midden-Gelderland verwacht ABF Research een sterkere stijging in het aantal inwoners, namelijk 7,4 procent. Dit komt neer op ongeveer 725.000 inwoners.

STIJGING AANTAL 65-PLUSSERS

Het aantal 65-plussers stijgt in de periode 2026-2040 sterker dan de twee andere leeftijdscategorieën (*20 jaar en jonger* en *20 tot 65 jaar*), namelijk:

- Landelijk: **24,4%**
- Midden-Gelderland: **27%**

DALING AANTAL JONGEREN

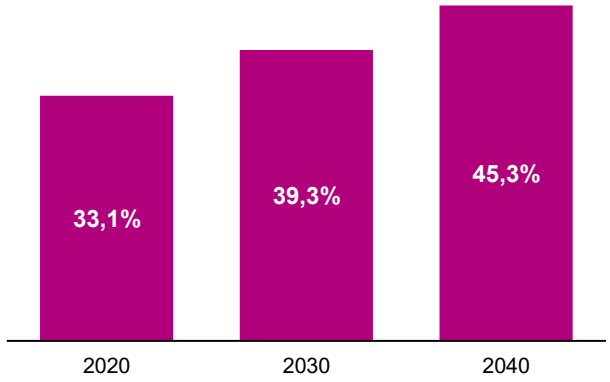
Volgens de prognoses van het CBS daalt het aantal personen in de categorie *15 tot 25 jaar* de komende jaren. Pas vanaf 2037 verwacht het CBS een trendbreuk in deze categorie.

Deze daling van het aantal jongeren heeft gevolgen voor de instroom in het onderwijs en (indirect) gevolgen voor de toekomstige arbeidsmarkt. Er komt mede hierdoor meer druk te staan op de bestaande beroepsbevolking.

GRIJZE DRUK

De grijze druk geeft de verhouding weer tussen het aantal inwoners dat de potentie heeft tot werken ten opzichte van de mensen die niet meer (hoeven te) werken. De grijze druk is dus hoog wanneer er veel ouderen zijn. Het Nederlandse gemiddelde voor 2040 wordt geschat op 45 procent. Dit is 0,3 procent lager dan de verwachte grijze druk in Midden-Gelderland (zie figuur 3).

De toenemende grijze druk geeft, net als de daling van het aantal jongeren, meer druk op de beroepsbevolking.

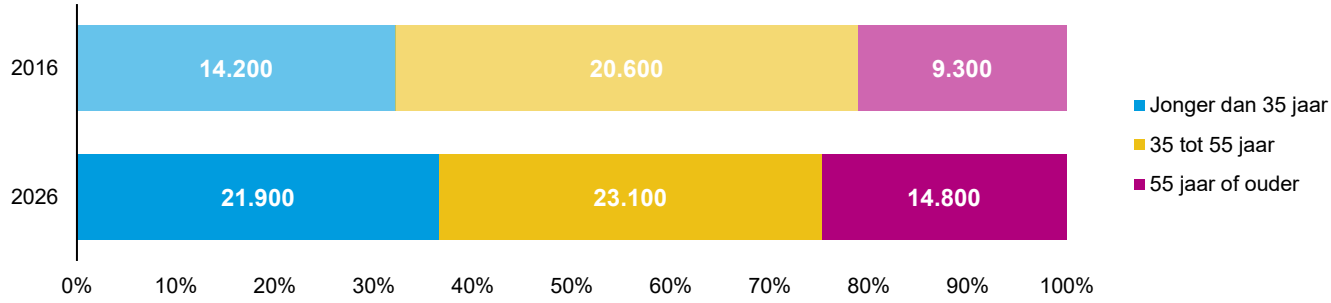


Figuur 3: *Ontwikkeling van de grijze druk op de bevolking van Midden-Gelderland (bron: ABF Research)*

LEEFTIJDSVERDELING ZORG- EN WELZIJNSMEDEWERKERS

GROTER AANDEEL JONGERE EN OUDERE MEDEWERKERS DAN 10 JAAR GELEDEN

Deze ontwikkeling is grotendeels te verklaren door de grote toename van het aantal personen jonger dan 35 jaar binnen het personeelsbestand van Zorg en Welzijn in de regio. Daar tegenover staat dat in 2016 nog **1** op de **5** personen deel uitmaakte van de groep *55 jaar of ouder*, en is dat in 2026 bijna **1** op de **4** personen (zie figuur 4).

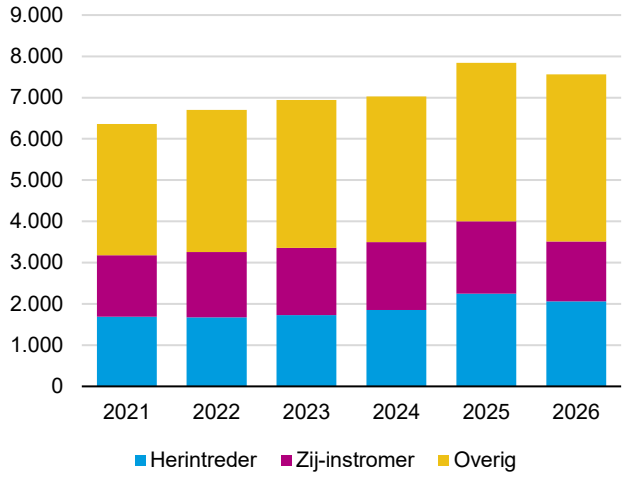


Figuur 4: *Ontwikkeling leeftijdsverdeling van medewerkers in Zorg en Welzijn*

INSTROOM

In de periode Q2 2025 tot en met Q1 2026 stroomden er ongeveer **7.560** nieuwe medewerkers de sector Zorg en Welzijn in. Dit is 3,4 procent *minder* nieuwe instroom dan in dezelfde periode een jaar eerder. De groep *Overig* zag wel een lichte stijging (zie figuur 5).

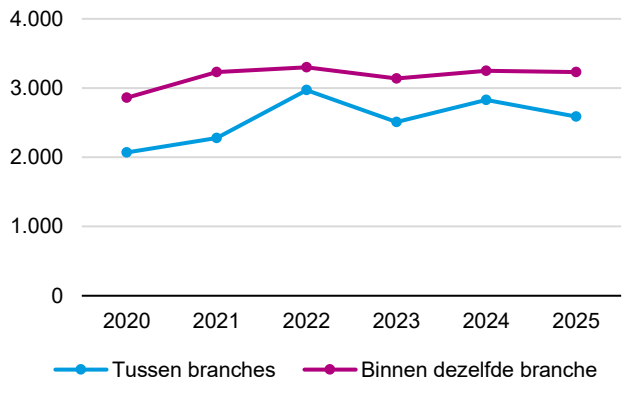
Een substantieel deel van de instroom bestaat uit herintreders (27,2%) en zij-instromers (19,2%). Zij vormen samen bijna de helft van het aantal (nieuwe) instromende zorg- en welzijnsmedewerkers.



Figuur 5: *Ontwikkeling van de (externe) instroom naar de sector Zorg en Welzijn*

MOBILITEIT

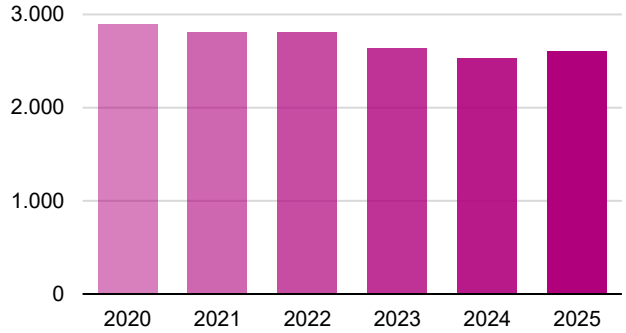
In de afgelopen zes jaar is de mobiliteit in Zorg en Welzijn toegenomen, zowel tussen werkgevers binnen de eigen branche als tussen de verschillende branches. (Zie figuur 6). Tussen 2022 en 2025 zien we echter een daling, hoewel interbranche mobiliteit juist stabiel blijft.



Figuur 6: *Ontwikkeling interne instroom Zorg en Welzijn*

ONDERWIJS

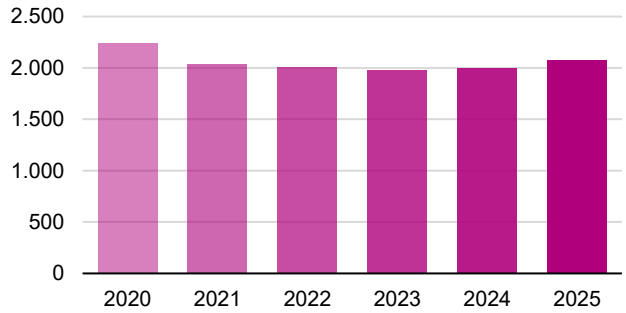
Binnen het onderwijs is Zorg en Welzijn een populaire studierichting. Ongeveer 1 op de 3 studenten binnen het mbo en hbo volgt een zorg- of welzijnsopleiding. De instroom voor deze opleidingen kende een stijgende lijn in de periode 2015-2020. In 2021 zien we echter een trendbreuk (figuren 7 en 8); het aantal nieuwe studenten neemt af, onder andere als gevolg van de ontgroening van de bevolking. In 2025 nam het aantal instromende studenten lichtjes toe.



Figuur 7: *Ontwikkeling van het aantal instromers voor een zorg- of welzijnsopleiding binnen het mbo (bron: AZW)*

Top 3 instroom mbo Zorg en Welzijn

1. Pedagogisch werk
2. Dienstverlening
3. Maatschappelijke zorg



Figuur 8: *Ontwikkeling van het aantal instromers voor een zorg- of welzijnsopleiding binnen het hbo (bron: AZW)*

Top 3 instroom hbo Zorg en Welzijn

1. Social work
2. Verpleegkunde
3. Toegepaste Psychologie

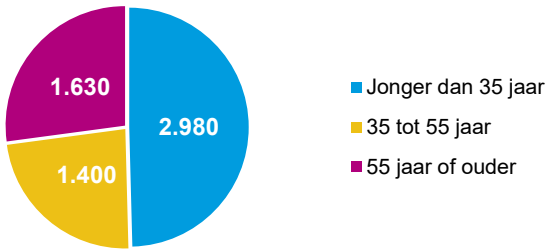
UITSTROOM

De (externe) uitstroom is het aantal medewerkers dat gedurende een periode is gestopt met werken in de sector. In de periode Q2 2025 tot en met Q1 2026 stroomden **6.010** medewerkers uit. Dit is een *stijging* van **0,3 procent** vergeleken met dezelfde periode het jaar ervoor.

WIE STROOMT UIT?

Voor **49,6 procent** bestond de uitstroom tussen Q2 2025 en Q1 2026 uit personen *jonger dan 35 jaar* (figuur 9).

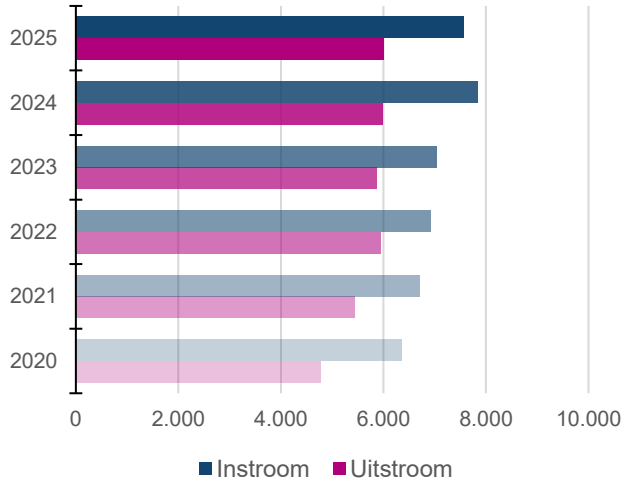
Het landelijke Uitstroomonderzoek Zorg & Welzijn laat tevens zien dat 39,8 procent van de medewerkers de werkgever binnen twee jaar verlaat.



Figuur 9: *Verdeling van de (externe) uitstroom tot het eerste kwartaal van 2026 over drie leeftijdscategorieën (bron: AZW)*

MOBILITEITSSALDO

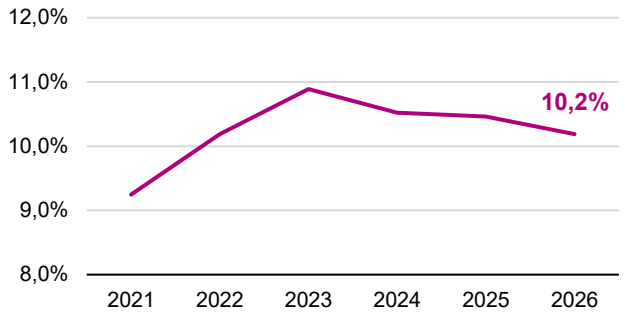
Het mobiliteitssaldo wordt berekend door de uitstroom af te trekken van de instroom. De afgelopen zes jaar kende de regio een positief mobiliteitssaldo.



Figuur 10: *Ontwikkeling mobiliteitssaldo Zorg en Welzijn*

UITSTROOMPERCENTAGE

Het uitstroompercentage toont de verhouding tussen de uitstroom en het totaal aantal medewerkers. Bij een hoger percentage stromen er relatief meer personen uit. In het eerste kwartaal van 2026 was het uitstroom-percentage 10,2 procent. Ten opzichte van het jaar ervoor zien we een daling van 2,6 procent.



Figuur 11: *Ontwikkeling van het uitstroompercentage*

VERTREKREDENEN

Via het landelijke Uitstroomonderzoek Zorg & Welzijn wordt in kaart gebracht waarom zorg- en welzijnsmedewerkers hun werkgever verlaten. De top 5 van vertrekredenen* in de regio is als volgt:

1. **Ik had te weinig tijd voor mijn cliënten**
2. **Mijn werkzaamheden daagde mij niet (meer) genoeg uit**
3. **Ik voelde me niet gehoord door mijn leidinggevende(n)**
4. **Gebrek aan doorgroeimogelijkheden naar andere functies**
5. **Gebrek aan ontwikkelmogelijkheden in de huidige functie**

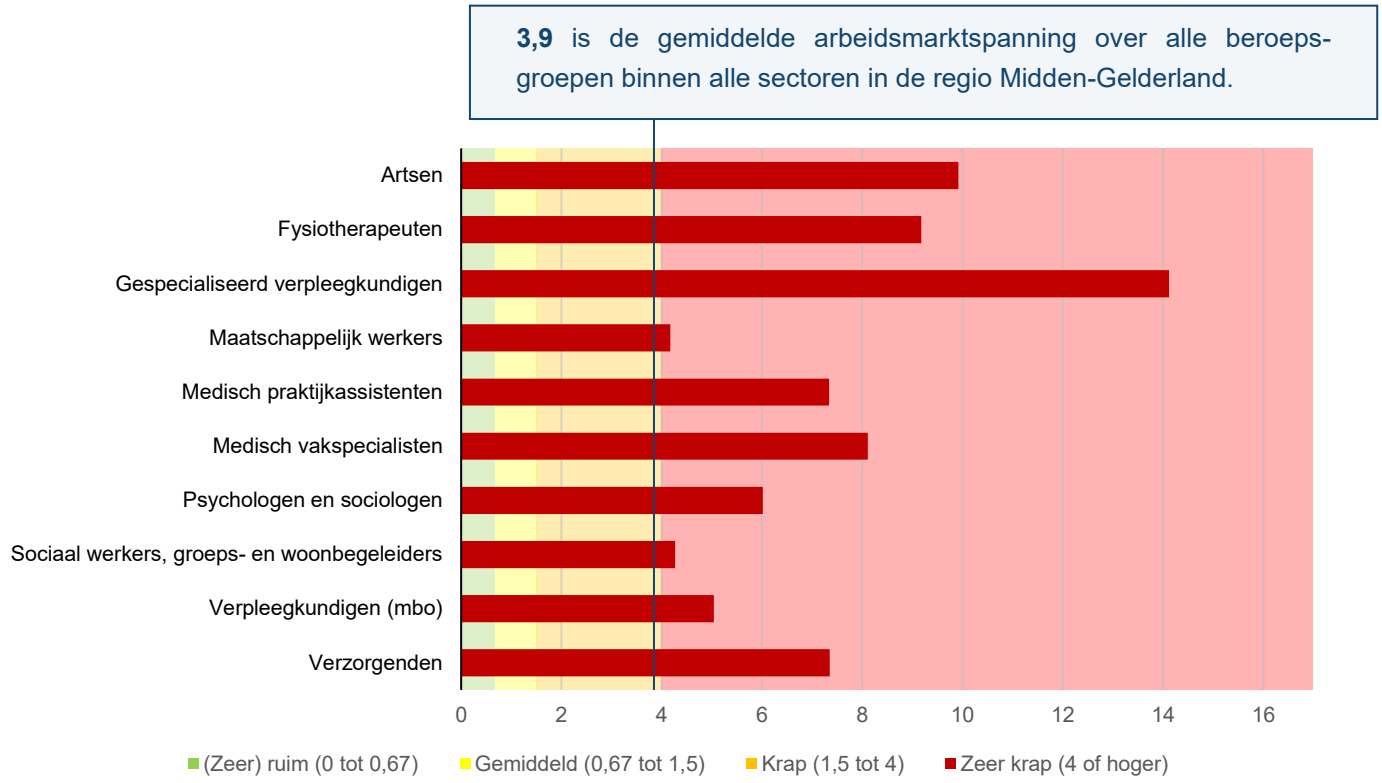
**op basis van resultaten Q1 2022 t/m september 2026*

Hierbij is het belangrijk te benoemen dat meer dan de helft van de respondenten in de regio Midden-Gelderland (50,4%) werkzaam was bij een werkgever binnen de Verpleging, Verzorging en Thuiszorg (VVT).

Wil jij inzage in de vertrekredenen van medewerkers die jouw organisatie verlaten? Breng deze in kaart door deel te nemen aan het landelijke Uitstroomonderzoek Zorg en Welzijn. Kijk voor meer informatie op wzw.nl.

ARBEIDSMARKTSPANNING (UWV)

Sinds 1 oktober 2012 publiceert het UWV de resultaten van de Spanningsindicator Arbeidsmarkt. Deze indicator geeft de spanning weer tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Hoe hoger het getal, hoe hoger de spanning op de arbeidsmarkt voor werkgevers. Bij een indicator lager dan 0,25 is de arbeidsmarkt zeer ruim; er zijn dan weinig openstaande vacatures en veel kortdurend werklozen. Bij veel openstaande vacatures ten opzichte van het aantal kortdurend werklozen (hoger dan 4) is de arbeidsmarkt zeer krap.



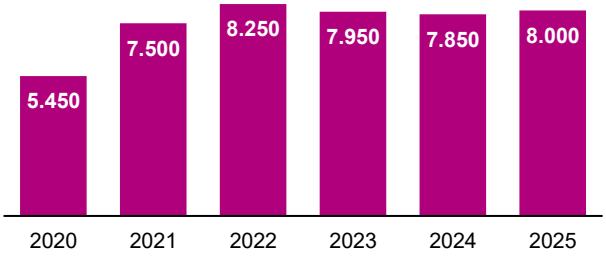
Figuur 13: *Arbeidsmarktspanning van de verschillende beroepsgroepen in Zorg en Welzijn (bron: UWV / peilmoment: Q1 2026)*

Spanning het hoogst bij gespecialiseerd verpleegkundigen

De arbeidsmarktspanning is voor alle sectoren (zeer) krap. Van de beroepen binnen Zorg en Welzijn, ligt de spanning het hoogst bij de gespecialiseerd verpleegkundigen. Deze ligt ver boven het gemiddelde van alle beroepsgroepen. Dit maakt het zeer moeilijk voor werkgevers om vacatures in te vullen voor deze beroepen.

VACATURES

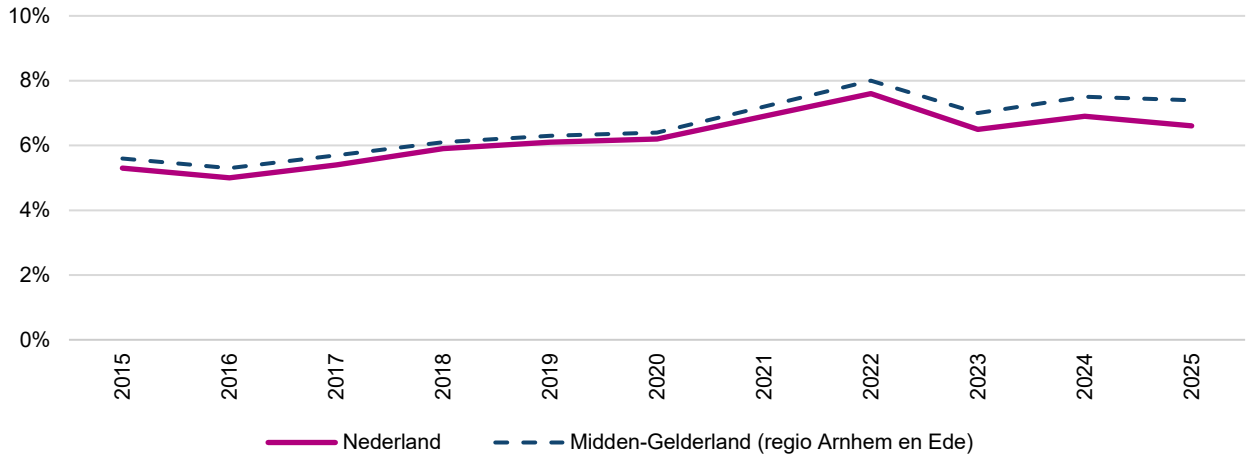
De figuur rechts toont het aantal nieuwe vacatures dat in het getoonde jaar is ontstaan binnen de sector Zorg en Welzijn.



Figuur 14: *Ontwikkeling aantal ontstane vacatures Zorg en Welzijn (bron: Arbeidsmarkt in Beeld)*

VERZUIM

Het verzuim binnen Zorg en Welzijn ligt al jaren hoger dan in de meeste sectoren. Een hoge werkdruk, personeelstekorten en de vergrijzing dragen hieraan bij. Het verzuimpercentage (figuur 12) laat zien welk deel van de totale capaciteit door verzuim verloren gaat. Het verzuimpercentage wordt het sterkst beïnvloed door langdurig verzuim, dat wordt berekend op basis van het totaal aantal ziektedagen.



Figuur 12: *Ontwikkeling verzuimpercentage Zorg en Welzijn van de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland ten opzichte van het landelijke gemiddelde*

AZW PANEL

Vanuit het **A**rbeidsmarktonderzoeksprogramma **Z**org en **W**elzijn (AZW) houdt het CBS twee keer per jaar een steekproef onder de bijna 1,3 miljoen mensen die in de zorg- en welzijnssector werken in de vorm van een werknemersenquête.

Zij worden bevraagd op thema's als tevredenheid met werk, werkdruk, loyaliteit, bevlogenheid, tijd voor werkzaamheden, autonomie en meer.

Het betreft hier uitkomsten van een landelijke enquête.

78,2%	**Is (zeer) tevreden met het werk**
35,0%	**vindt de werkdruk (veel) te hoog**
46,9%	**heeft voldoende tijd voor cliënten**
43,2%	**vindt het salaris voldoende**
90,0%	**vindt het werk inhoudelijk leuk**

wzw.arbeidsmarktinbeeld.nl

Ga naar het online dashboard Arbeidsmarkt in Beeld voor alle actuele arbeidsmarktcijfers beschikbaar op elk moment! **WZW is jouw kennispartner** voor duiding, extra toelichting en meer cijfers. Neem gerust contact met ons op!

Tenzij anders vermeld hebben alle cijfers als peilmoment Q1 van 2026 of het getoonde jaar en zijn zij afkomstig van AZW.

WERKGEVERSVERENIGING ZORG EN WELZIJN

www.wzw.nl
info@wzw.nl
026 389 89 83