

FACTSHEET 2019

Eerste resultaten structureel landelijk uitstroomonderzoek

Over de data



Landelijke resultaten¹
Zorg en Welzijn excl. kinderopvang



Cliëntgebonden functies



Juni t/m september 2019



2.091 respondenten

Het uitstroomonderzoek

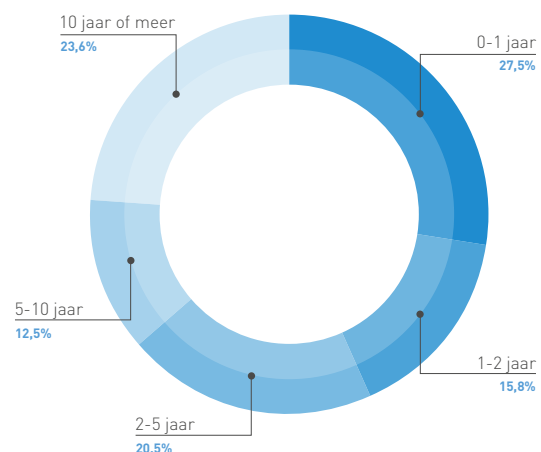
- De regionale werkgeversverbanden in de sector zorg en welzijn, verenigd in RegioPlus, hebben samen met onderzoeksbureau Presearch een doorlopend uitstroomonderzoek opgezet.
- Meer dan 250 zorg- en welzijnsorganisaties doen inmiddels mee aan het uitstroomonderzoek. Zij hebben toegang tot een eigen online dashboard, waarin ze hun resultaten kunnen benchmarken met andere organisaties in hun branche en regio. Vertrekkende medewerkers ontvangen een link naar de vragenlijst, die ze online en anoniem kunnen invullen.

Belangrijkste resultaten:

- ★ Meeste uitstroom gedurende eerste jaar dienstverband
- ★ Meest genoemde vertrekredenen: loopbaanmogelijkheden en meer uitdaging
- ★ Communicatie vanuit leidinggevenden lijkt één van de belangrijkste verbeterpunten in relatie tot behoud
- ★ 4 op de 5 vertrekkende werknemers wil weer in zorg en welzijn (blijven) werken

Meeste uitstroom gedurende het eerste werkjaar

Ruim één op de vier uitstromende werknemers was korter dan een 1 jaar in dienst bij zijn of haar werkgever. De huidige aandacht van werkgevers voor onboarding van nieuwe werknemers, lijkt op basis van deze eerste onderzoeksresultaten terecht.



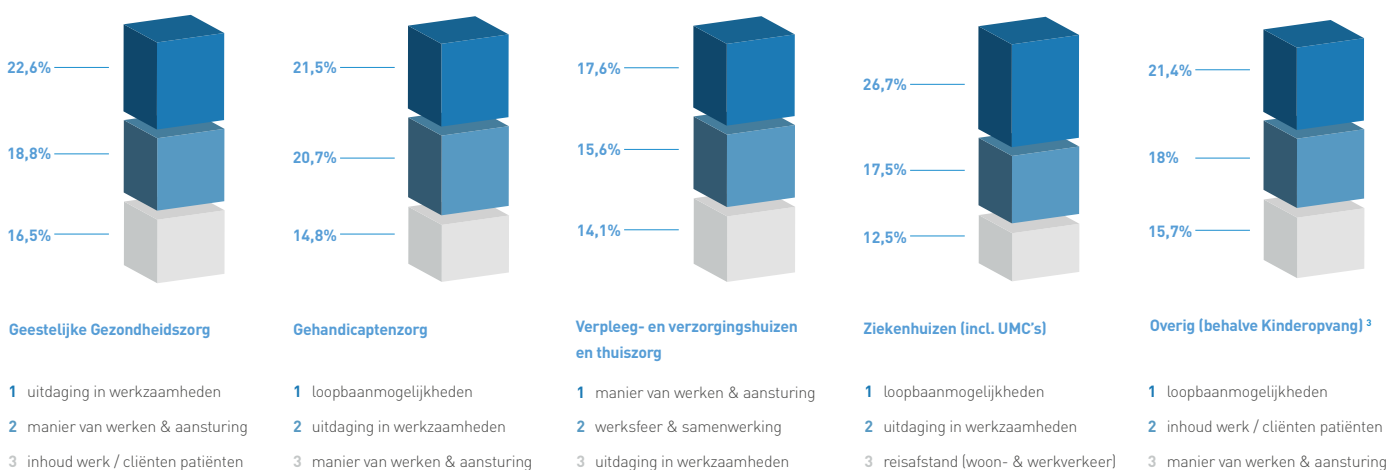
Figuur 1. Lengte dienstverband vertrekkende medewerkers

De meest genoemde vertrekredenen: loopbaanmogelijkheden en meer uitdaging

Figuur 2 en 3 laten zien welke vertrekredenen het meest genoemd worden door het uitvoerend zorg- en welzijnspersoneel, dat op eigen initiatief is vertrokken². Het vaakst is door de vertrekkende werknemers aangegeven dat men een nieuwe stap wil zetten, hetzij in een nieuwe functie (loopbaanmogelijkheden) of binnen de huidige werkzaamheden (uitdaging in werkzaamheden). In de top drie vertrekredenen per branche komen, in wisselende volgorde, dezelfde vertrekredenen terug. Het zijn redenen die met de loopbaanmogelijkheden, inhoud van het werk en de organisatie zelf te maken hebben.



Figuur 2. Top 10 vertrekredenen sector zorg en welzijn



Figuur 3. Top 3 vertrekredenen naar branche

Het voorkomen van vertrek

Figuur 4 laat zien welke maatregelen de werkgever had kunnen nemen om het vertrek van de respondenten te voorkomen⁴. De rangorde wordt aangevoerd door twee redenen waarbij de uitstroom in mindere mate door de werkgever voorkomen had kunnen worden. Echter op plaats drie en vier staan twee redenen, namelijk een betere communicatie door de leidinggevende en het bieden van meer loopbaanmogelijkheden, die mogelijk meer aangrijpingspunten bieden. Binnen de verpleging, verzorging en thuiszorg is er een opvallend verschil te zien in vergelijking met de andere branches. Een betere communicatie met de leidinggevende wordt hier als eerste genoemd, door 23,8% van de respondenten uit deze branche, als mogelijkheid om hun vertrek te voorkomen.

Wat had je werkgever kunnen doen om vertrek te voorkomen (kies de twee belangrijkste opties)?

Niets, het werd tijd voor iets anders	24,1%
Niets, mijn vertrekredenen lag in de privésfeer	19,3%
Ja, beter communiceren/luisteren door direct leidinggevende	18,4%
Ja, betere ontwikkel- en doorgroei mogelijkheden	16,5%
Ja, verminderen van de werkdruk	11,3%
Ja, bieden van meer salaris of andere arbeidsvoorwaarden	11,2%
Ja, veranderingen in de inhoud van het werk	9,4%
Ja, aanpassing van de werktijden	8,3%
Ja, verbeteren van de kwaliteit van zorg/ ondersteuning aan de (interne) cliënten/ patiënten	8,1%
Ja, meer aandacht voor persoonlijke omstandigheden	6,5%
Ja, verbeteren van de sociale en/of fysieke veiligheid op de werkvloer	6,3%
Ja, bieden van een vast contract of andere contracturen	6,1%
Ja, meer scholingsmogelijkheden bieden	4,4%
Ja, betere reiskostenvergoeding	2,3%

Figuur 4. Voorkomen van vertrek

¹ Op de data in de factsheet is een ophogingsfactor toegepast op basis van mobiliteitsdata verzameld en verwerkt door het CBS. i.k.v. AZW. De data zijn gewogen naar de branche-indeling van (bruto-)uitstroom van personeel in het eerste kwartaal van 2019. Vanwege de kleine omvang van het aantal respondenten uit de branche Kinderopvang zijn respondenten uit deze branche niet meegenomen. De onderzochte populatie bestaat uit de volgende functiegroepen: 36% verzorgend personeel (mbo-1/m mbo-3), 27% sociaal-agogisch personeel (mbo-3 t/m hbo), 20% verplegend personeel (mbo-4 en hbo), 9% medisch en sociaalwetenschappelijk personeel (wo) en 8% paramedisch en medisch ondersteunend personeel (mbo-4 en hbo) en 1% overige cliëntgebonden functies.

² Bij deze analyse van de vertrekredenen zijn respondenten uitgesloten die onvrijwillig vertrokken zijn en is het

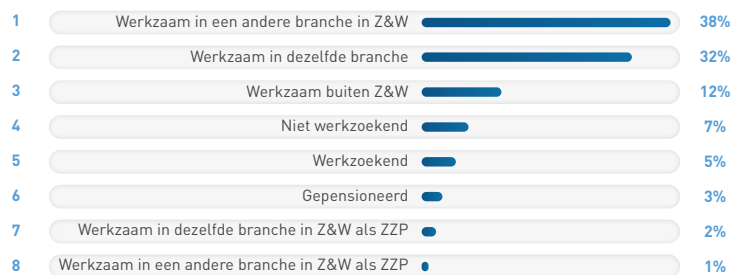
cliëntgebonden personeel dat in opleiding is (stagiaires, bbl'ers en dual studenten) of een vakantiebaan heeft ook uitgesloten. De respondenten konden maximaal twee vertrekredenen kiezen.

³ De verzamelcategorie van Overig (behalve Kinderopvang) bestaat uit de branches: Huisartsen- en eerstelijnszorg, Jeugdzorg en Sociaal Werk. Vanwege de omvang van de respons per branche zijn deze branches samengevoegd naar een verzamelcategorie.

⁴ Bij deze analyse van het voorkomen van vertrek zijn respondenten uitgesloten die onvrijwillig vertrokken zijn en is het cliëntgebonden personeel dat in opleiding is (stagiaires, bbl'ers en dual studenten) of een vakantiebaan heeft ook uitgesloten. De respondenten konden maximaal twee vertrekredenen kiezen.

Bijna driekwart van het uitgestroomde personeel blijft werken in de zorg- en welzijn

Uit figuur 5 blijkt dat bijna drie op vier werknemers na vertrek bij hun werkgever in de sector zorg en welzijn blijft werken. Drie procent daarvan gaat als zelfstandige zonder personeel aan de slag. Bijna een kwart van het vertrekkend personeel (uitgezonderd de gepensioneerden) stroomt in eerste instantie de zorg- en welzijnssector uit. Nader onderzoek is nodig om te bekijken hoe deze groep (eerder) behouden kan worden voor de sector.

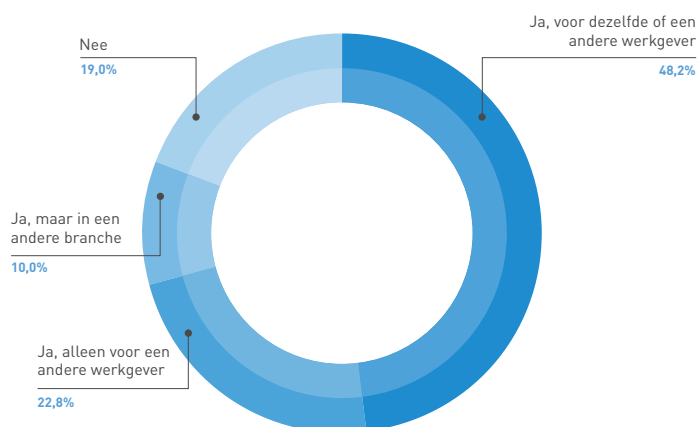


Figuur 5. Situatie na uitdiensttreding

Vier op de vijf vertrekkende werknemers wil weer in zorg en welzijn werken

Aan de uitgestroomde werknemers⁵ is gevraagd of zij in de toekomst weer willen werken in de zorg- en welzijnssector. Ruim tachtig procent van de uitgestroomde werknemers wil in de toekomst weer in de zorg- en welzijnssector werken. Bijna één op de vijf uitgestroomde werknemers geeft aan niet meer te willen terugkeren naar de zorg- en welzijnssector.

Wil je in de toekomst weer in zorg en welzijn (of bij laatste werkgever) werken?

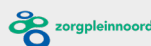


Figuur 6. In de toekomst werkzaam willen zijn in zorg & welzijn

WORDT VERVOLGD

- Deze factsheet laat de allereerste resultaten zien van het structurele landelijke uitstroomonderzoek. De komende tijd is het belangrijk om de uitkomsten te blijven volgen. De deelnemende organisaties zullen op basis van hun dashboard acties ondernemen om de (ongewenste) uitstroom van hun personeel terug te dringen.
- De eerste onderzoeksresultaten geven aanleiding om meer aandacht te besteden aan onboarding, het verbeteren van de loopbaanmogelijkheden en de uitdaging in het werk. Ook aandacht voor de stijl van leidinggeven, met name in verpleging, verzorging en thuiszorg, zou tot minder (ongewenste) uitstroom van zorg- en welzijnspersoneel kunnen leiden.

Deelnemen aan het onderzoek? Neem contact op met de betreffende regio:



⁵De vraag of de respondent weer in zorg en welzijn wil werken is voorgelegd aan bijna alle respondenten (vrijwillig vertrek of niet) met een cliëntgebonden functie, behalve aan degene die uitstroomden vanwege pensionering.

REGIO INFORMATIE ZUID-HOLLAND



Achtergrondinformatie

Totaal cliëntgebonden functies	Rijn Gouwe	Zuid-Holland	Landelijk
Aantal vertrekkende medewerkers (cliëntgebonden functies) waarop onderzoeksresultaten zijn gebaseerd	107	206 ¹	2.091 (exclusief branche kinderopvang)

Top 10 vertrekredenen regio Zuid-Holland



Figuur 1. Top 10 vertrekredenen

Vertrekredenen in de regio Zuid-Holland:

De drie belangrijkste vertrekredenen hebben, evenals de landelijke resultaten, vooral betrekking op de loopbaanmogelijkheden, uitdaging in werkzaamheden en de manier van werken en aansturing.

Rangorde genoemde redenen om vertrek te voorkomen



Figuur 2. Voorkomen van vertrek

Genoemde redenen om vertrek te voorkomen in de regio Zuid-Holland:

Een ruime meerderheid van de vertrekkende medewerkers in Zuid-Holland geeft aan dat hun vertrek voorkomen had kunnen worden. Met name het verbeteren van de communicatie tussen leidinggevende en de medewerker, de ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden en de werktijden zijn factoren waar volgens het onderzoek op ingezet kan worden om de uitstroom te verminderen.

Uitdaging Rijn Gouwe – werken aan behoud

Om de arbeidsmarkttekorten op te lossen, is er afgelopen jaren veel aandacht besteed aan de instroom van nieuw personeel. Deze toename alleen is echter niet genoeg om te kunnen voldoen aan de steeds groter wordende zorgvraag. De focus verschuift van instroom naar het behoud van personeel. De uitdaging voor Rijn Gouwe is te zorgen dat mensen niet verloren gaan voor de sector.

Een goed instrument om meer zicht te krijgen hoe medewerkers te behouden, is het landelijke uitstroomonderzoek. Het instrument verzamelt informatie op organisatie-, regionaal en landelijk niveau en biedt de mogelijkheid te benchmarken.

Op basis van de uitstroomgegevens bepalen we in het samenwerkingsverband Rijn Gouwe de visie en ambitie omtrent het behoud van medewerkers in onze regio en acties om deze te realiseren. De resultaten van het uitstroomonderzoek vormen hierbij het vertrekpunt voor de gesprekken in de regio. Door samen te leren en inzichten te delen kunnen we de personeelstekorten in Rijn Gouwe aanpakken.

Geïnteresseerd in deelname aan het uitstroomonderzoek binnen de regio Rijn Gouwe? Neem dan contact op met **Maartje Bouwens** (projectleider behoud / innovatie) door te mailen naar maartje@care2care.nl.

¹ Vanwege de lage respons over de periode juni – september 2019 zijn de onderzoeksresultaten van de regio Rijnmond, Rijnstreek, Drechtsteden en Haaglanden samengevoegd tot regio Zuid-Holland. Op deze regionale data is dezelfde ophogingsfactor van toepassing als in het landelijk deel van deze factsheet. Zie voor meer informatie voetnoot 1. Door deze wegging kan de informatie in het organisatie dashboard verschillen met de (regionale) data in deze factsheet