

# Uitstroomredenen in beeld

## Regionale verdieping uitstroomonderzoek 2022

Het voorkomen van uitstroom van medewerkers is zowel voor organisaties als voor de gehele sector een belangrijke manier om de tekorten aan te pakken. Het inzetten van interventies om uitstroom te voorkomen heeft echter alleen zin als er objectieve en betrouwbare data beschikbaar is die antwoord geeft op deze vraag: Waarom vertrekken onze medewerkers? Sinds 2022 wordt een nieuwe versie van de vragenlijst

gebruikt, die nog specifiek de vertrekredenen in kaart brengt. Daarnaast is er informatie over de werkbeleving van de vertrekkende medewerkers en hun eventuele ambassadeurschap na vertrek. Dit geheel aan informatie geeft organisaties handvatten om gericht aan de slag te gaan met hun uitstroom. De vragenlijst is verstuurd naar alle vertrekkende medewerkers van de deelnemende organisaties.

### Belangrijkste vertrekthema's

1. Ontwikkelmogelijkheden
2. Werkinhoud
3. Privésituatie

Ga naar [deze pagina](#) voor meer informatie



### Over de data

Deze resultaten zijn gebaseerd op vragenlijstdata van:



**regio Utrechtzorg** (de drie arbeidsmarktregio's gecombineerd)



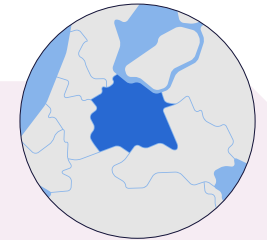
**710** medewerkers in **cliëntgebonden functies**



die **vrijwillig zijn vertrokken** bij hun werkgever en een vast of tijdelijk contract hadden

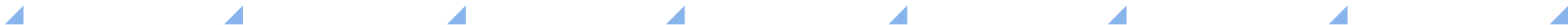


periode van **Q1 2022 t/m Q4 2022 (1 november)**



**Wilt u ook weten hoe u uw medewerkers het beste kunt behouden?** Doe dan mee aan dit doorlopende onderzoek en vergelijk de resultaten van uw organisatie met een zelfgekozen benchmark (zoals regio, branche of functiegroep). U kunt daarnaast de data combineren met uw exitgesprekken. [Klik hier](#) voor meer informatie.

Voor de arbeidsmarkt van morgen



## 1. Over de respondenten

?

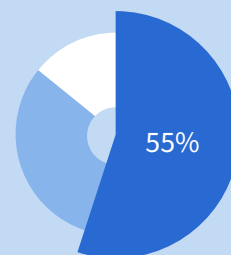
Hoelang was je bij je werkgever in dienst?

30%	2 tot 5 jaar
20%	0 tot 1 jaar
17%	1 tot 2 jaar
15%	5 tot 10 jaar
11%	10 tot 20 jaar
8%	20 jaar of meer



?

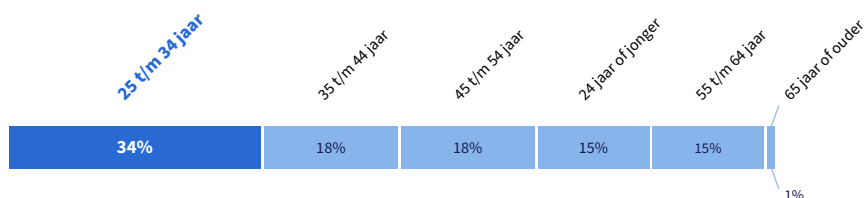
Situatie na vertrek bij werkgever



- Werkzaam in dezelfde branche / **55%**
- Werkzaam in andere branche binnen de sector zorg en welzijn / **31%**
- Werkzaam buiten de sector zorg en welzijn / **14%**

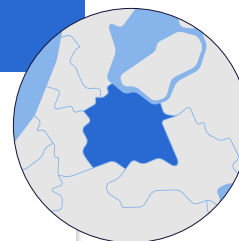
?

Onder welke leeftijds-categorie val je?



**710 deelnemers** aan het onderzoek, afkomstig uit **18 organisaties** en **7 branches**.

**regio Utrechtzorg**



Voor een juiste interpretatie van de resultaten van het uitstroomonderzoek is het belangrijk om een beeld te schetsen van de deelnemers. Wie zijn de medewerkers die de vragenlijst hebben ingevuld?

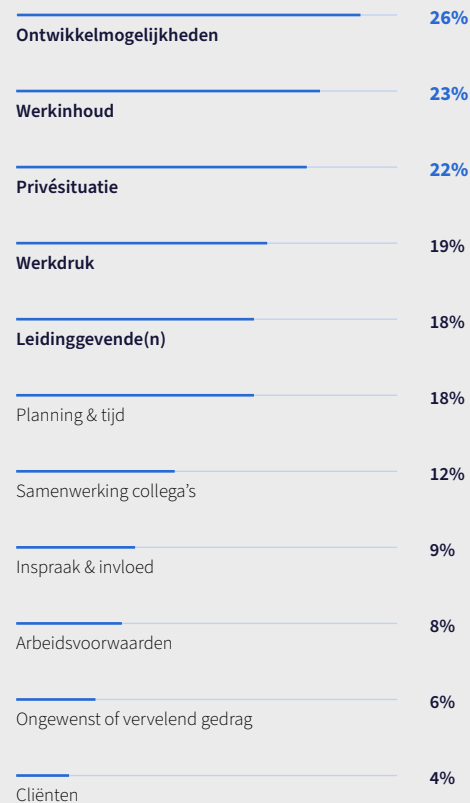
#### Uit de resultaten blijkt dat

- De helft van de respondenten binnen vijf jaar de organisatie heeft verlaten.
- Een derde van de respondenten tussen de 25 en de 35 jaar oud is.
- Meer dan de helft van de respondenten, na vertrek bij de werkgever, werkzaam blijft in dezelfde branche.
- Een derde kiest voor een andere branche binnen de sector.

## 2. Vertrekredenen

?

## Vertrekthema's



?

## Belangrijkste vertrekredenen per thema

**Ontwikkelmogelijkheden**

- Ontwikkelmogelijkheden in de huidige functie
- Doorgroeimogelijkheden naar andere functies

**Werkinhoud**

- Te weinig uitdaging in werkzaamheden
- Te weinig invloed kunnen uitoefenen op de kwaliteit van zorg

**Privésituatie**

- Reistijd was te lang
- Een carrièreswitch maken

**Werkdruk**

- Te veel werkstress ervaren
- Te weinig tijd voor mijn cliënten

**Leidinggevende(n)**

- Niet gehoord voelen door leidinggevende(n)
- Te weinig waardering gekregen van leidinggevende(n)

**Uit de resultaten blijkt dat**

- De belangrijkste vertrekredenen liggen in ontwikkelmogelijkheden in de huidige functie en doorgroeimogelijkheden naar andere functies.
- Te weinig uitdaging, te weinig invloed en teveel werkstress ook vaak worden genoemd als belangrijke vertrekredenen.
- Privé vertrekredenen vooral te maken hebben met een lange reistijd of het willen maken van een carrièreswitch.
- Gebrek aan een luisterend oor en waardering vanuit de leidinggevende kan leiden tot vertrek.

## 3. Vertrekredenen per doelgroep

**Sectorverlaters**

De medewerkers die niet alleen hun werkgever, maar ook de sector in zijn geheel verlaten, doen dat vooral vanwege de inhoud van het werk. Ook ontwikkelmogelijkheden en planning en tijd spelen bij hen een rol.

N=70

**Vertrekthema's**

1. Werkinhoud	26%
2. Ontwikkelmogelijkheden	23%
3. Planning en tijd	21%

**ZZP'ers**

Bij medewerkers die hun dienstverband inruilen voor het werken als zzp'er zien we weer een andere prioritering van vertrekthema's. Vertrekredenen hebben vooral te maken met ervaren gebrek aan invloed op werktijden en het niet gehoord voelen door leidinggevende/organisatie.

N=31

**Vertrekthema's**

1. Planning en tijd	29%
2. Leidinggevende(n)	25%
3. Inspraak en invloed	18%

Meer lezen over dit onderwerp? Kijk dan op onze website voor [informatie over de kosten voor ZZP'ers in de regio](#).

**Jonge medewerkers (t/m 34 jaar)**

Voor jongere medewerkers zijn vooral de ervaren beperkingen in ontwikkelmogelijkheden een reden tot vertrek. Ook de privésituatie speelt een rol: zoals eerder gezien kan dit reistijd bevatten en het willen maken van carrièreswitch.

N=346

**Vertrekthema's**

1. Ontwikkelmogelijkheden	35%
2. Privésituatie	25%
3. Planning & tijd	22%

**Oudere medewerkers (55+)**

Oudere medewerkers geven aan hun werkgever vooral te verlaten vanwege een hoge werkdruk en het contact met de leidinggevende.

N=110



**Vertrekthema's**

1. Werkdruk	28%
2. Leidinggevende(n)	23%
3. Werkinhoud	21%

*NB: Medewerkers die met pensioen gaan zijn niet in de selectie meegenomen.*

## 4. Werkbeleving en ambassadeurschap

## Ervaringen in de voormalige werkomgeving

Kracht 	Verbeterpunt 
<b>83%</b> van de respondenten kreeg waardering en respect	<b>44%</b> vond dat er onvoldoende collega's waren om het werk te doen
<b>81%</b> kreeg voldoende zelfstandigheid	<b>34%</b> geeft aan dat er onvoldoende gebruik is gemaakt van zijn of haar capaciteiten
<b>79%</b> vond het werk inhoudelijk leuk	<b>32%</b> vond het salaris niet passend voor zijn of haar werkzaamheden
<b>77%</b> kreeg voldoende verantwoordelijkheid	<b>32%</b> had onvoldoende tijd om goede zorg en ondersteuning aan cliënten/patiënten te geven
<b>72%</b> vond de samenwerking met collega's goed verlopen	<b>31%</b> ervaarde onvoldoende ruimte voor ontwikkeling binnen de functie

## Ambassadeurschap na vertrek bij organisatie



**-37** Net Promotor score

De NPS is een managementtool die kan worden gebruikt om loyaliteit te meten. De score is gebaseerd op de waarschijnlijkheid dat mensen een organisatie zullen aanbevelen bij kennissen, vrienden en familie.

## Uit de resultaten blijkt dat

- Werknemers over het algemeen waardering en respect kregen van patiënten of cliënten.
- Een derde vindt dat er onvoldoende gebruik is gemaakt van zijn of haar capaciteiten.
- Voldoende zelfstandigheid ervaarden en het werk inhoudelijk leuk vonden.
- Een derde het salaris niet passend vond voor zijn of haar werkzaamheden.
- Het belangrijkste verbeterpunt is dat er onvoldoende collega's zijn om het werk uit te voeren.
- Slechts 11% van de vertrekkende medewerkers de organisatie echt aanraadt aan familie en vrienden. Er zijn dus weinig ambassadeurs onder vertrekkende medewerkers.

## 5. Aan de slag

Het behoud van personeel is urgent én belangrijk. Welke stappen kunt u (zelf of samen met ons) ondernemen om hiermee aan de slag te gaan en daadwerkelijk verandering te creëren?

### 1. Krijg objectief inzicht in de vertrekredenen en werkervaringen van uw medewerkers

Neem om te beginnen deel aan dit doorlopende [uitstroomonderzoek](#), dat organisaties een spiegel voorhoudt over hoe medewerkers hun voormalig werkplek hebben ervaren. Vul het uitstroomonderzoek aan met kwalitatieve input uit bijvoorbeeld exitinterviews. Hiermee krijgt u nog beter inzicht en kunt u veranderingen in de organisatie gerichter invoeren en monitoren. Doet u al mee aan het onderzoek, en wilt u meer doen met de data die al beschikbaar is? Neem [contact](#) met ons op en wij helpen u verder!



Blijf op de hoogte van andere regionale ontwikkelingen via onze [nieuwsbrief](#) en social media



### 2. Doe het samen

Inzicht in de eigen organisatie is echter niet genoeg om impact te maken. Alleen door samen op te trekken, van elkaar te leren en samen te werken is het mogelijk om waardevolle medewerkers te behouden voor de sector in zijn totaliteit. Hoewel het verleidelijk is om de aandacht vooral op de eigen organisatie te richten, zijn de uitdagingen waarvoor organisaties staan dusdanig groot en complex, dat we elkaar nodig hebben om vooruit te komen. Gebruik het netwerk van Utrechtzorg om in contact te komen met collega-organisaties.

### Aansluitende initiatieven van Utrechtzorg

- Laat u inspireren en deel ervaringen op het gebied van behoud en duurzame inzetbaarheid. Sluit u bijvoorbeeld aan bij ons [HR-netwerk](#). Zo wordt er tijdens bijeenkomsten van dit netwerk uitgewisseld wat we verstaan onder duurzame inzetbaarheid en welke interventies organisaties al inzetten op dit vlak.
- Deel best practices op het gebied van leren en ontwikkelen met elkaar. Wilt u weten wat onze regionale visie is op het gebied van leren en ontwikkelen? Lees dan [hier](#) het Manifest: *Samenwerken aan een lerende regio* en sluit u aan bij het [netwerk Leren en ontwikkelen](#).
- Om medewerkers te kunnen laten doorgroeien, is er natuurlijk ook nieuwe aanwas nodig om de gaten die daardoor gaan vallen op te vullen. Meer weten en samenwerken op het gebied van werving en selectie? Sluit dan aan bij ons [Recruitersnetwerk](#). Recruiters kunnen ook [een rol spelen](#) in het voeren van exitinterviews. Dit kan bijdragen aan een betere inrichting van de werving.
- Verandering is noodzakelijk om de uitdagingen van de toekomst het hoofd te bieden. Samen werken we actief aan de regionale uitwerking van het TAZ programma.



**Redactie**  
Mariëtte Roest  
([mroest@utrechtzorg.nl](mailto:mroest@utrechtzorg.nl))

Houten, januari 2023

**kantoor**  
Papiermolen 10  
3994 DK Houten

**telefoon**  
030 - 634 08 08

**online**  
[secretariaat@utrechtzorg.net](mailto:secretariaat@utrechtzorg.net)  
[www.utrechtzorg.net](http://www.utrechtzorg.net)

Voor de arbeidsmarkt van morgen