

Uitstroomredenen in beeld

Regionale verdieping uitstroomonderzoek 2023

Op de arbeidsmarkt van zorg en welzijn hebben we iedereen hard nodig. Het vertrek (en daarmee de vervanging) van medewerkers brengt hoge kosten met zich mee. Om gericht beleid te kunnen maken op behoud van medewerkers is het onder andere belangrijk om te weten waarom ze vertrekken. Het doorlopende uitstroomonderzoek brengt deze redenen in kaart. Voor het derde jaar op rij brengt Utrechtzorg een factsheet uit van de vertrekredenen in de regio. Wat opvalt

is dat te weinig ontwikkelmogelijkheden de stabiele factor is in de top 3 van vertrekredenen. Verder blijkt dat ruim 85% van de vertrekkers binnen de sector blijft werken. Als belangrijkste kracht staat de waardering die medewerkers van cliënten ontvangen met stip bovenaan. Daar staat tegenover dat elk jaar als belangrijkste verbeterpunt wordt genoemd dat er te weinig gebruik wordt gemaakt van de capaciteiten van medewerkers.

Belangrijkste vertrekthema's

1. Privésituatie
2. Ontwikkelmogelijkheden
3. Werkinhoud

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



Over de data

Deze resultaten zijn gebaseerd op vragenlijstdata van:



regio Utrechtzorg (de drie arbeidsmarktregio's gecombineerd)



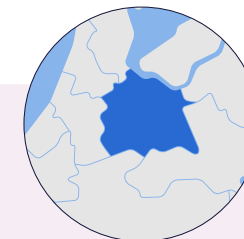
696 medewerkers in **cliëntgebonden functies**



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



periode van **Q1 2023 t/m Q4 2023**



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

Samen is het mogelijk!



1. Over de respondenten

?

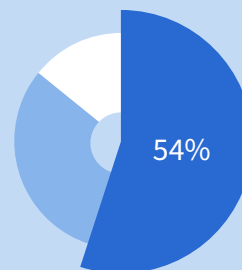
Hoelang was je bij je werkgever in dienst?

30%	2 tot 5 jaar
20%	0 tot 1 jaar
14%	1 tot 2 jaar
16%	5 tot 10 jaar
14%	10 tot 20 jaar
6%	20 jaar of meer



?

Situatie na vertrek bij werkgever



- Werkzaam in dezelfde branche / 54%
- Werkzaam in andere branche binnen de sector zorg en welzijn / 31%
- Werkzaam buiten de sector zorg en welzijn / 15%

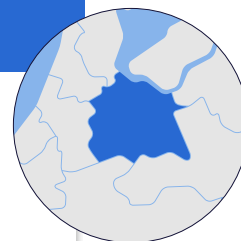
?

In welke leeftijdscategorie val je?



696 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

- Ongeveer tweederde van de respondenten 5 jaar of minder werkzaam was bij de werkgever.
- Een derde van de respondenten 45 jaar of ouder is.
- Meer dan de helft van de respondenten, na vertrek bij de werkgever, werkzaam blijft in dezelfde branche.
- Ongeveer een derde kiest voor een andere branche binnen de sector.

2. Vertrekredenen

?

Vertrekthema's



?

Belangrijkste vertrekredenen per thema

Privésituatie

- Reistijd was te lang
- Een carrièreswitch maken

Ontwikkelmogelijkheden

- Ontwikkelmogelijkheden in de huidige functie
- Doorgroeimogelijkheden naar andere functie

Werkinhoud

- Mijn werkzaamheden daagde mij niet (meer) genoeg uit
- Er was te weinig variatie in het werk (eentonig)

Planning & tijd

- Ik wilde niet meer onregelmatig werken
- Ik kon te weinig invloed uitoefenen op het rooster

Werkdruk

- Ik heb te veel werkstress ervaren
- Ik had te weinig tijd voor mijn cliënten

**Uit de resultaten blijkt dat**

- De belangrijkste vertrekredenen liggen in de privésituatie, Naast lange reistijd en het willen maken van een carrièreswitch werd ziekte/de fysieke zwaarte van het werk genoemd.
- Gebrek aan ontwikkelmogelijkheden in de huidige functie en doorgroeimogelijkheden naar andere functies of het gebrek aan uitdaging en variatie zijn andere belangrijke vertrekredenen.
- Ook de behoefte aan regelmatig werk, invloed op het rooster of het ervaren van werkdruk zijn belangrijke vertrekredenen.

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 privésituatie. Ook ontwikkelmogelijkheden en planning en tijd spelen bij hen een belangrijke rol.

N=
70


Vertrekthema's

1. Privésituatie	29%
2. Ontwikkelmogelijkheden	26%
3. Planning en tijd	26%

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 planning en tijd, de privésituatie en de werkdruk.

N=
26


Vertrekthema's

1. Planning en tijd	35%
2. Privésituatie	31%
3. Werkdruk	19%

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.

N=
316


Vertrekthema's

1. Ontwikkelmogelijkheden	28%
2. Privésituatie	28%
3. Planning & tijd	24%

Oudere medewerkers (55+)

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

N=
125

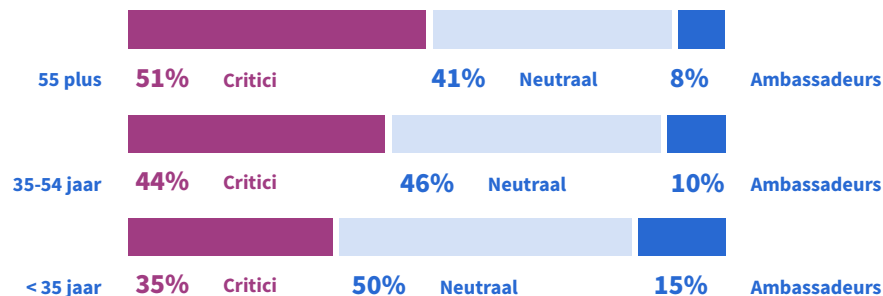

Vertrekthema's

1. Werkdruk	24%
2. Werkinhoud	24%
3. Leidinggevende(n)	21%

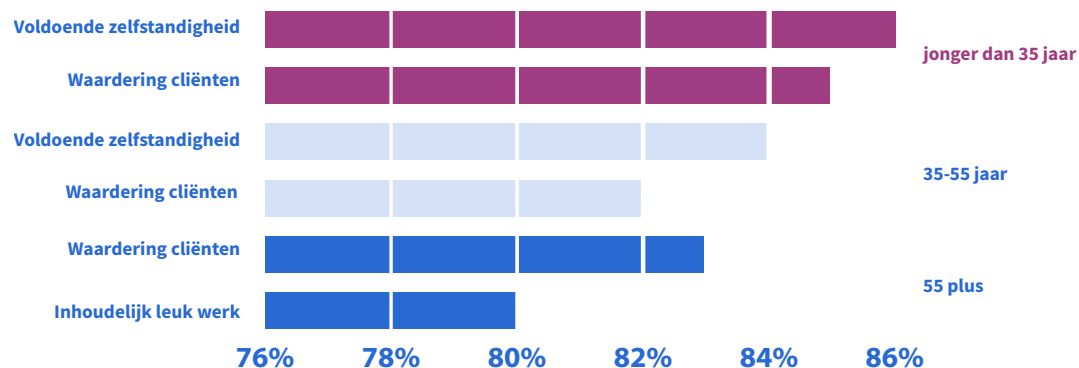
NB: Medewerkers die met pensioen gaan, zijn niet in de selectie meegenomen.

4. Werkbeleving en ambassadeurschap

Critici en ambassadeurs per leeftijdscategorie



Ervaringen in de voormalige werkomgeving



Ambassadeurschap na vertrek bij organisatie



Uit de resultaten blijkt dat

- Slechts 12% van de vertrekkende medewerkers de organisatie echt aanraadt aan familie en vrienden. Er zijn dus weinig ambassadeurs onder vertrekkende medewerkers.
- Oudere baanwisserlaars zijn kritischer dan jongeren; dit hangt vooral samen met de stijl van leidinggeven.
- Het belangrijkste verbeterpunt is dat er onvoldoende collega's zijn om het werk uit te voeren.
- Een derde vindt dat er onvoldoende gebruik is gemaakt van zijn of haar capaciteiten.
- Een derde het salaris niet passend vond voor zijn of haar werkzaamheden

De twee meest positieve punten:

- Werknemers over het algemeen waardering en respect kregen van patiënten of cliënten.
- Oudere werknemers het werk inhoudelijk leuk vond en andere leeftijdsgroepen de mate van zelfstandigheid het meest gewaardeerd wordt

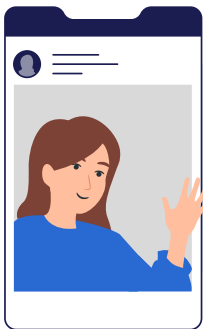
5. Aan de slag

Het behoud van personeel is urgent én belangrijk. Welke stappen kun je (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 jouw 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 en MTO's. Hiermee krijg je nog beter inzicht en kun je veranderingen in de organisatie gericht invoeren en monitoren.

Doe jij al mee aan het onderzoek, en wil je meer doen met de data die al beschikbaar is? Neem [contact](#) met ons op en wij helpen je 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. 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

Voor het behouden van medewerkers heeft Utrechtzorg diverse initiatieven ontwikkeld. In het lerend netwerk rond flexibel opleiden wordt ingezet op modulair opleiden en de kansen die dit biedt voor medewerkers om zich verder te ontwikkelen. Het lerend netwerk rond duurzame inzetbaarheid richt zich op het ontwikkelen, implementeren en evalueren van beleid gericht op beter en langer inzetbaar houden van medewerkers. JongUZ richt zich vooral op het behoud van jonge medewerkers. Door aansluiting bij het HR-netwerk van Utrechtzorg blijf je op de hoogte van de laatste ontwikkelingen en verdere mogelijkheden om aan te sluiten bij één of meer van de initiatieven.

Naast beleid op behoud richt Utrechtzorg zich ook op het aantrekken van nieuwe medewerkers. Via het programma van de Iczorgshop en aansluiting bij het recruitersnetwerk kun je de ontwikkelingen rond dit thema volgen.

En tenslotte bieden we diverse inzichten en workshops aan om de arbeidsmarkt van zorg en welzijn optimaal te benutten. Abonneer je op onze nieuwsbrief om op de hoogte te blijven van de ontwikkeling.



Redactie
communicatie@utrechtzorg.net

Houten, januari 2024

telefoon
030 - 634 08 08

www.utrechtzorg.net

Samen is het mogelijk!