

2. Uitstroomonderzoek Noord-Nederland 2022-2023:

Verdieping vertrekredenen naar aantal dienstjaren en functiegroep

Oktober 2023

Inleiding

De vragenlijst van het uitstroomonderzoek is begin 2022 doorontwikkeld, waarmee nog beter geduid kan worden waarom werknemers hun werkgever verlaten. De belangrijkste vertrekthema's en onderliggende vertrekredenen kunnen nu voor diverse doorsnedes van personeelsbestand bekeken worden. Welke verschillen in uitstroomredenen zijn in Noord-Nederland zichtbaar naar leeftijd, werkervaring, contractsoort en functie en wat betekenen die voor het behoud van afzonderlijke medewerkers? Deze tweede factsheet, naar aanleiding van de nieuwe vragenlijst, gaat dieper in op de grootste verschillen in vertrekthema's en -redenen naar aantal dienstjaren en naar functiegroep voor de periode januari 2022 tot 1 juli 2023.

Over de onderzoekspopulatie:

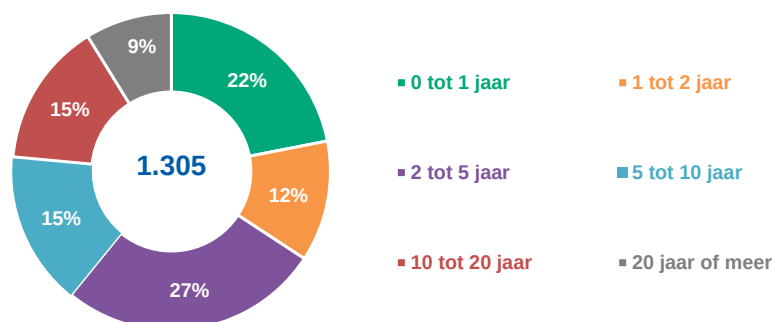
- 1.305 vertrekkende medewerkers werkend in Noord-Nederland vulden in de periode 1 januari 2022 tot 1 juli 2023 de nieuwe vragenlijst van het uitstroomonderzoek in;
- deze medewerkers hadden een cliëntgebonden functie, oftewel ze werkten in de directe zorg of begeleiding van cliënten;
- ze gaven aan op eigen initiatief (vrijwillig/ ik heb zelf ontslag genomen) hun werkgever te verlaten;
- ze waren *niet* in opleiding (leer-werk-overeenkomst of stagiaire) of werkten *niet* als vakantie- of weekendkracht.

Vertrekthema's en -redenen naar diensttijd

De onderstaande cirkeldiagram laat het aantal respondenten met een cliëntgebonden functie in Noord-Nederland zien, die afgelopen anderhalf jaar vrijwillig hun werkgever verlieten. De meeste respondenten (27%) waren twee tot vijf jaar in dienst. Ook de groep werknemers die korter dan één jaar in dienst is, was relatief groot (22%). Voor de volgende drie dienstjaarcategorieën: minder dan twee jaar, twee tot vijf jaar en vijf jaar of meer in dienst worden de belangrijkste vertrekthema's, -redenen en verschillen daartussen toegelicht.

Respondenten naar diensttijd

Cliëntgebonden personeel Noord-Nederland Q1 2022 t/m Q2 2023



Vertrekthema's naar diensttijd Noord-Nederland					
minder dan 2 jaar:		2 tot 5 jaar:		5 jaar of meer:	
1. Planning & tijd	25,6%	1. Ontwikkelmogelijkheden	26,7%	1. Ontwikkelmogelijkheden	27,2%
2. Werkinhoud	22,1%	2. Werkinhoud	23,7%	2. Werkdruk	25,3%
3. Ontwikkelmogelijkheden	20,3%	3. Werkdruk	23,4%	3. Werkinhoud	23,7%
4. Privésituatie	18,5%	4. Planning & tijd	22,2%	4. Planning & tijd	23,1%
5. Werkdruk	16,0%	5. Privésituatie	16,8%	5. Leidinggevende(n)	16,3%
6. Samenwerking collega's	13,5%	6. Leidinggevende(n)	16,8%	6. Inspraak & invloed	15,0%
7. Leidinggevende(n)	12,5%	7. Arbeidsvoorwaarden	15,2%	7. Privésituatie	14,8%
8. Arbeidsvoorwaarden	11,3%	8. Inspraak & invloed	11,7%	8. Arbeidsvoorwaarden	10,9%
9. Inspraak & invloed	7,5%	9. Samenwerking collega's	6,6%	9. Samenwerking collega's	8,1%
10. Ongewenst of vervelend gedrag	7,3%	10. Ongewenst of vervelend gedrag	5,1%	10. Ongewenst of vervelend gedrag	4,1%
11. Cliënten	4,8%	11. Cliënten	2,8%	11. Cliënten	2,8%

Korter dan twee jaar in dienst: planning van en tijd voor het werk het vaakst gekozen

Werknemers die korter dan twee jaar in dienst zijn, gaven het vaakst aan dat hun vertrek te maken had met de planning en tijd voor het werk. De top drie van belangrijkste onderliggende vertrekredenen bestaat uit: te veel roosterwisselingen (23%), te weinig invloed op het rooster (19%) en te vaak gevraagd worden om extra te werken (15%). Oftewel het merendeel van de gekozen onderliggende vertrekredenen (57% van alle selecties) heeft te maken met de uitvoering van het werkrooster.

Twee jaar of langer in dienst: gebrek aan ontwikkelmogelijkheden het vaakst gekozen

Bij werknemers die twee jaar of langer in dienst waren, is het gebrek aan ontwikkelmogelijkheden het meest gekozen vertrekthema. Werknemers die twee tot vijf jaar in dienst zijn, noemen ontwikkelmogelijkheden in de huidige functie (39% van alle selecties) als belangrijkste onderliggende vertrekreden. Op de tweede plek staat gebrek aan doorgroeimogelijkheden (32% van alle selecties). Vertrek vanwege gebrek aan doorgroeimogelijkheden naar een andere functie (38% van alle selecties), staat bij werknemers die vijf jaar of langer in dienst zijn op de eerste plek. Gebrek aan ontwikkelmogelijkheden binnen de huidige functie staat nipt op de tweede plek met 37% selecties.

Werkinhoud: niet genoeg uitdaging belangrijkste vertrekreden voor alle dienstjaren

Vertrek vanwege de inhoud van het werk staat bij alle drie de dienstjaarcategorieën in de top drie van vertrekthema's. 'Mijn werkzaamheden daagde mij niet (meer) genoeg uit', is bij alle drie de dienstjaarcategorieën veruit de meest gekozen onderliggende vertrekreden met ongeveer 30% van alle selecties.

Werkdruk en leidinggevende wordt vaker gekozen als men langer in dienst is

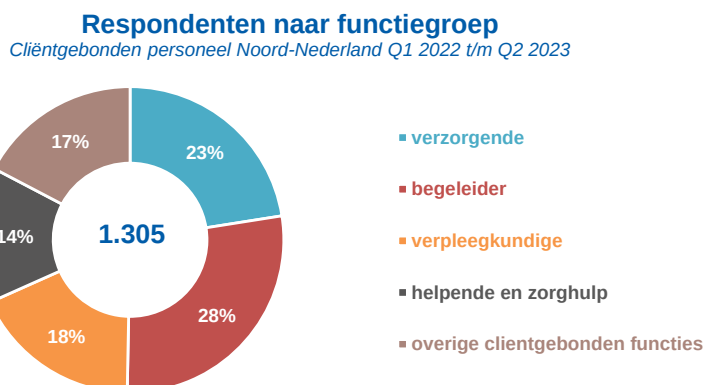
Werkdruk wordt vaker gekozen als vertrekthema als men langer in dienst is. Werknemers die vijf jaar of langer in dienst zijn geven bij werkdruk als onderliggende vertrekreden het vaakst aan dat ze te weinig tijd voor hun cliënten hadden. Terwijl werknemers die korter in dienst zijn in dienst waren vaker aangeven dat ze te veel werkstress ervaarden. Ook het thema leidinggevende wordt vaker als passend bij het vertrek gekozen naarmate de werknemer langer in dienst is. Bij werknemers die twee jaar of langer in dienst zijn, zijn: 'Ik voelde me niet gehoord door mijn leidinggevende' en 'Mijn leidinggevende toonde te weinig waardering naar mij' de belangrijkste onderliggende vertrekredenen.

Vertrek vanwege privésituatie komt vaker voor als men korter in dienst is

Vertrek vanwege de privésituatie speelt een grotere rol als men korter in dienst is. De belangrijkste onderliggende vertrekreden is bij alle dienstjaarcategorieën het maken van een carrièreswitch. Wat opvalt is dat medewerkers die korter dan twee jaar in dienst waren, het zorgen voor iemand (mantelzorg) ook een belangrijke onderliggende vertrekreden (20% van alle selecties) is.

Vertrekthema's en -redenen naar functiegroep

De onderstaande cirkeldiagram laat zien dat ruim acht op de tien respondenten een functie heeft die onder de volgende vier functiegroepen valt: verzorgende, begeleider, verpleegkundige en helpende en zorghulp. De gekozen vertrekthema's verschillen per functiegroep. Voor deze vier afzonderlijke functiegroepen worden de belangrijkste vertrekthema's en onderliggende vertrekredenen gegeven.



Functiegroep:	Funcities (en gebruikte filters):
Verzorgende:	verzorgende-ig, verzorgende C/D, evv'er, gespecialiseerd verzorgende
Begeleider:	woonbegeleider, activiteitenbegeleider, persoonlijk begeleider, ambulant hulpverlener
Verpleegkundige:	mbo-verpleegkundige, hbo-verpleegkundige, wijkverpleegkundige, gespecialiseerd verpleegkundige ((IC / SEH, dialyse, kinder, oncologie, etc), verpleegkundig specialist, nurse practitioner, physician assistant
Helpende en zorghulp:	helpende zorg en welzijn, verzorgingshulp B, zorghulp, thuishulp, afdelingsassistent, huishoudelijk medewerker

Verzorgende: planning van en tijd voor het werk belangrijk vertrekthema

De planning van en tijd voor het werk wordt door verzorgenden opvallend vaak, ruim een derde van alle selecties, genoemd als vertrekthema. De belangrijkste drie onderliggende vertrekredenen die ze daarbij noemen zijn: weinig invloed op het rooster (21% van de selecties), veel roosterwisselingen (21% van de selecties) en vaak gevraagd worden om extra te werken (17% van alle selecties). Ook werkdruk is onder verzorgenden een vaker gekozen vertrekthema. Waarbij de belangrijkste onderliggende vertrekredenen: te veel ervaren werkstress (28% van de selecties) en te weinig tijd voor cliënten zijn (24% van de selecties). De top drie van meest gekozen vertrekthema's door verzorgenden wordt afgesloten door leidinggevend. Als onderliggende vertrekreden geven verzorgenden het vaakst aan dat ze zich niet gehoord voelden door hun leidinggevende (28% van alle selecties) en dat de leidinggevende te weinig waardering naar hen toonde (24% van de selecties).

Top 3 vertrekthema's per functiegroep Noord-Nederland			
Verzorgende:		Helpende/Zorghulp:	
1. Planning & tijd	34,1%	1. Ontwikkelmogelijkheden	28,0%
2. Werkdruk	27,6%	2. Planning & tijd	28,0%
3. Leidinggevende(n)	19,5%	3. Privésituatie	24,8%
Verpleegkundige:		Begeleider:	
1. Werkinhoud	34,1%	1. Ontwikkelmogelijkheden	25,7%
2. Ontwikkelmogelijkheden	25,6%	2. Werkdruk	22,4%
3. Planning & tijd	22,3%	3. Planning & tijd	20,4%

Verpleegkundige: werkinhoud belangrijk thema voor uitstroom

Verpleegkundigen geven het vaakst aan dat werkinhoud een grote rol speelt bij uitstroom. Als onderliggende reden wordt veruit het meest genoemd dat de werkzaamheden niet (meer) genoeg uitdagen (27% van alle selecties). De invloed op de kwaliteit van zorg (13% van alle selecties) en te weinig variatie (11% van alle selecties) staan respectievelijk op een tweede en derde plek. Gebrek aan ontwikkelmogelijkheden is ook belangrijk vertrekthema voor verpleegkundigen. Waarbij gebrek aan ontwikkelmogelijkheden binnen de huidige functie (41% van alle selecties) opvallend vaak genoemd wordt, gevolgd door te weinig doorgroeimogelijkheden (32% van alle selecties). De top drie van meest gekozen vertrekthema's wordt afgesloten door de planning van en tijd voor het werk. De onderliggende vertrekredenen die ze daarbij het vaakst noemen, zijn: veel roosterwisselingen (23% van de selecties), te weinig invloed op het rooster (15% van de selecties) en vaak gevraagd worden om extra te werken (13% van alle selecties).

Begeleider: gebrek aan ontwikkelmogelijkheden meest gekozen

Het vaakst noemen begeleiders ontwikkelmogelijkheden als belangrijk vertrekthema. Vooral het gebrek aan doorgroeimogelijkheden naar een andere functie (38% van alle selecties) wordt hierbij als belangrijke onderliggende vertrekreden aangegeven. Te weinig ontwikkelmogelijkheden in de huidige functie (33% van alle selecties) staat op de tweede plek. Werkdruk is voor begeleiders ook een belangrijk vertrekthema, waarbij het ervaren van te veel werkstress (27% van alle selecties) en te weinig tijd voor de cliënten (25% van alle selecties) de belangrijkste onderliggende vertrekthema's zijn. De top drie van meest gekozen vertrekthema's wordt afgesloten door de planning en tijd voor het werk. Opvallend genoeg noemen begeleiders het niet meer onregelmatig willen werken (27% van de selecties) als belangrijkste onderliggende vertrekreden bij planning en tijd. Het wisselen van het rooster is daarna de meest genoemde vertrekreden met 20% van alle selecties.

Helpende en zorghulp: gedeelde eerste plek voor ontwikkelmogelijkheden & planning en tijd

De belangrijkste vertrekthema's voor de verzamelgroep van helpenden en zorghulpen zijn gebrek aan ontwikkelmogelijkheden en de planning van en tijd voor het werk. Bij gebrek aan ontwikkelmogelijkheden gaat het zowel om te weinig doorgroeimogelijkheden (36% van alle selecties) naar een andere functie, als te weinig ontwikkelmogelijkheden in de huidige functie (36% van alle selecties). Bij planning en tijd wordt als belangrijkste vertrekreden opgegeven dat het rooster te vaak wisselde (26% van alle selecties). Ook te weinig tijd voor de cliënten (18% van alle selecties) en te weinig invloed kunnen uitoefenen op het rooster (18% van alle selecties) worden vaak als vertrekredenen gekozen. De privésituatie wordt door helpenden en zorghulpen ook relatief vaak als vertrekthema opgegeven. Het maken van een carrièreswitch is daarbij met 33% van alle selecties de belangrijkste onderliggende vertrekreden.

Vertrekthema's per functiegroep Noord-Nederland					
Verzorgende:		Verpleegkundige:		Begeleider:	
1. Planning & tijd	34,1%	1. Werkinhoud	34,1%	1. Ontwikkelmogelijkheden	25,7%
2. Werkdruk	27,6%	2. Ontwikkelmogelijkheden	25,6%	2. Werkdruk	22,4%
3. Leidinggevende(n)	19,5%	3. Planning & tijd	22,3%	3. Planning & tijd	20,4%
4. Ontwikkelmogelijkheden	17,6%	4. Werkdruk	19,9%	4. Werkinhoud	19,8%
5. Privésituatie	16,9%	5. Leidinggevende(n)	15,6%	5. Arbeidsvoorwaarden	18,6%
6. Werkinhoud	14,6%	6. Privésituatie	15,6%	6. Leidinggevende(n)	15,9%
7. Samenwerking collega's	10,7%	7. Inspraak & invloed	10,4%	7. Privésituatie	15,0%
8. Inspraak & invloed	9,2%	8. Arbeidsvoorwaarden	9,5%	8. Inspraak & invloed	13,9%
9. Arbeidsvoorwaarden	6,9%	9. Samenwerking collega's	8,1%	9. Samenwerking collega's	9,7%
10. Ongewenst of vervelend gedrag	6,5%	10. Ongewenst of vervelend gedrag	5,7%	10. Ongewenst of vervelend gedrag	6,5%
11. Cliënten	1,1%	11. Cliënten	2,4%	11. Cliënten	5,0%
					28,0%
					28,0%
					24,8%
					21,0%
					12,7%
					11,5%
					8,3%
					6,4%
					5,7%
					3,8%
					2,5%

Overzicht belangrijkste resultaten:

- Wat voor medewerkers met een cliëntgebonden functie belangrijke vertrekthema's zijn, verschilt naar aantal jaren dat zij in dienst waren bij hun werkgever. Medewerkers die korter dan twee jaar in dienst waren, kozen de planning en tijd voor het werk het vaakst als best passend bij hun vertrek. Het merendeel van de onderliggende vertrekredenen had te maken met de uitvoering van het werkrooster (veel wisselingen, weinig invloed en extra werken). Voor medewerkers die twee jaar of langer in dienst waren, is gebrek aan ontwikkelmogelijkheden het belangrijkste vertrekthema, zowel binnen de huidige functie als doorgroeimogelijkheden naar andere functies.
- Werkinhoud is voor alle dienstjaarcategorieën een veel gekozen vertrekthema, waarbij uitdaging in de werkzaamheden de belangrijkste onderliggende vertrekreden is. Werkdruk en leidinggevende worden vaker gekozen als men langer in dienst is. Vertrek vanwege de privésituatie komt vaker voor als men korter in dienst is.
- Ook naar functiegroep zijn verschillen in de meeste gekozen vertrekthema's en -redenen. Verzorgenden kiezen het vaakst voor de planning van en tijd voor het werk. De top drie van onderliggende vertrekredenen hebben betrekking op de uitvoering van het werkrooster: te veel wisselingen, te weinig invloed en te vaak extra moeten werken. Verpleegkundigen noemen de werkinhoud het vaakst waarbij uitdaging in de werkzaamheden veruit het vaakst als onderliggende vertrekreden genoemd wordt.
- Voor begeleiders, helpenden en zorghulpen staat gebrek aan ontwikkelmogelijkheden bovenaan. Begeleiders noemen vaker gebrek aan doorgroeimogelijkheden. Voor helpenden en zorghulpen worden ontwikkelmogelijkheden binnen de huidige functie en naar andere functies even vaak genoemd. Ook de planning en tijd voor het werk speelt een grote rol bij uitstroom van helpenden en zorghulpen. Te veel roosterwisselingen is daarbij de belangrijkste onderliggende vertrekreden.