

3. Uitstroomonderzoek Noord-Nederland 2022-2023:

Wat is de (werk)bestemming van vertrekkend cliëntgebonden personeel?

Oktober 2023

Inleiding

Begin 2022 is de vragenlijst van het uitstroomonderzoek doorontwikkeld, waardoor nog beter geduid kan worden waarom werknemers vertrekken. In het eerste verplichte deel van de vragenlijst worden uitgevraagd waarom (vertrekthema's en onderliggende vertrekredenen) een werknemer vertrekt bij de organisatie. Het tweede facultatieve deel gaat in op de werkbeleving en de bestemming van de uitstromende werknemer. Waar gaan de meeste cliëntgebonden medewerkers naar toe: de concurrent, het zzp-schap, een niet-cliantgebonden functie of stromen ze zelf zorg en welzijn uit? Deze derde en laatste factsheet geeft inzicht in de nieuwe (werk)bestemming van de uitstromende medewerkers in Noord-Nederland. Per vraag over de nieuwe (werk)bestemming kan de response verschillen, onder andere door het facultatieve karakter van dit deel van de vragenlijst. Voor een aantal figuren wordt dan ook expliciet het aantal reacties (de 'n') weergegeven.

Ruime meerderheid respondenten vindt nieuwe baan in zorg en welzijn

Ruim acht op de tien werknemers geeft aan na het vertrek bij de huidige werkgever door te stromen naar een baan bij een andere werkgever. Ongeveer 3% gaat verder als zzp'er en van de overige 16% van de respondenten is (nog) niet bekend waar ze naar toe uit stromen.

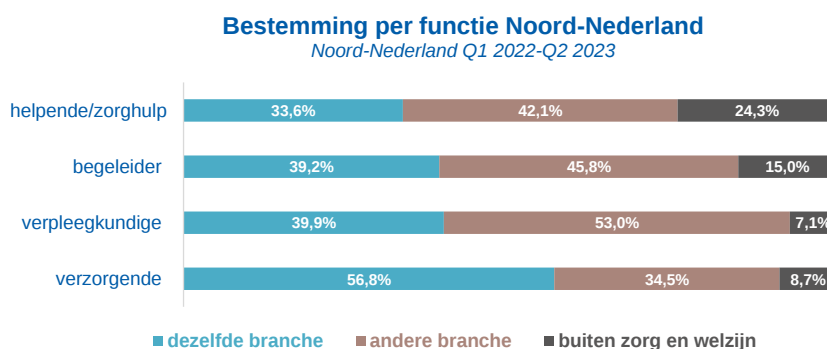


De onderstaande cirkeldiagram laat zien dat de overgrote meerderheid van de respondenten die al een nieuwe baan heeft of als zzp'er verder gaat, in zorg en welzijn blijft werken. Ongeveer één op de zeven respondenten vond werk buiten zorg en welzijn.



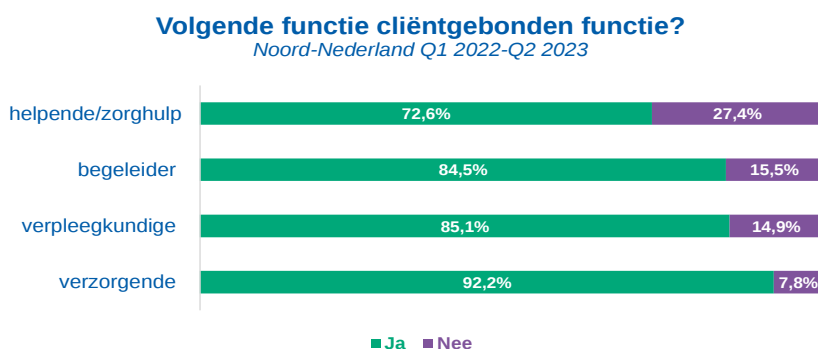
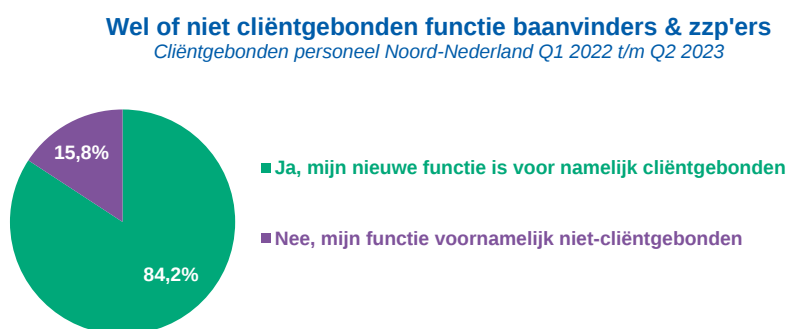
Behoud voor zorg en welzijn verschilt per functiegroep

Of werknemers in de zorg en welzijn blijven werken verschilt per functiegroep. Verzorgenden en verpleegkundigen blijven vaker in zorg en welzijn werken, nog geen 10% van hen verlaat de sector. Voor de verzamelgroep helpenden en zorghulpers ligt dit anders. Bijna een kwart van de uitgestroomde helpenden en zorghulpers die al een baan gevonden hebben, gaat buiten zorg en welzijn werken. Verder valt op dat het merendeel van de verzorgenden weer werk vindt in dezelfde branche. De andere functiegroepen vinden vaker werk in een andere branche dan waar ze eerst werkten.



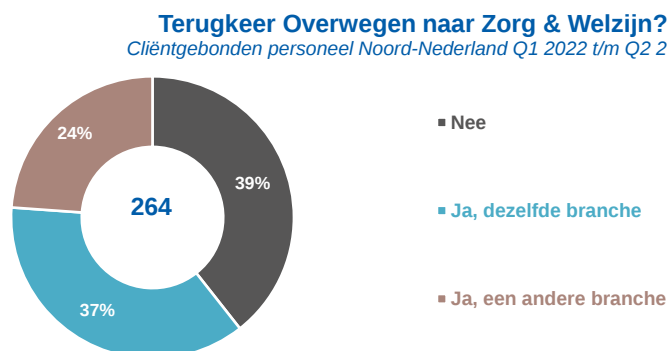
Volgende functie wel of niet cliëntgebonden verschilt per functiegroep

Van alle werknemers die al een nieuwe baan gevonden hebben of als zzp'er verder gaan, blijft bijna 85% in een cliëntgebonden functie werken. Verzorgenden blijven, met ruim 90% na hun uitstroom bij hun huidige werkgever vaker in een cliëntgebonden functie werken. Helpende en zorghulpers juist minder vaak, nog geen driekwart van hen werkt in een volgende baan weer voor namelijk met cliënten.



Meerderheid respondenten buiten zorg en welzijn overweegt terugkeer naar zorg en welzijn

Aan de respondenten met een cliëntgebonden functie in Noord-Nederland, die buiten zorg en welzijn zijn gaan werken (werknemer en zzp'er) en de respondenten die nog geen nieuwe baan hebben of (nog) niet op zoek waren (in totaal 264 respondenten) is gevraagd of ze willen terugkeren naar zorg en welzijn. Ruim zes op de tien voormalige werknemers met een cliëntgebonden functie geeft aan dat dit te overwegen, laat de onderstaande cirkeldiagram zien.



Bestemming uitstroom van invloed op vertrekredenen?

De onderstaande tabel laat zien wat de top vijf vertrekthema's zijn voor respondenten die werkzaam blijven in zorg en welzijn, buiten zorg en welzijn werken en nog geen nieuwe baan hebben (nog niet gevonden of nog niet op zoek).

Top 5 Vertrekthema's naar diensttijd Noord-Nederland					
werkzaam binnen zorg & welzijn		werkzaam buiten zorg & welzijn		nog geen nieuwe baan	
1. Ontwikkelmogelijkheden	25,9%	1. Ontwikkelmogelijkheden	32,5%	1. Privésituatie	35,0%
2. Werkinhoud	24,5%	2. Werkinhoud	27,2%	2. Planning & tijd	25,8%
3. Planning & Tijd	22,3%	3. Planning & Tijd	25,4%	3. Werkdruk	20,0%
4. Werkdruk	20,8%	4. Privésituatie	23,7%	4. Werkinhoud	19,2%
5. Leidinggevende(n)	15,7%	5. Werkdruk	19,3%	5. Inspraak & invloed	13,3%

Nieuw werk binnen of buiten zorg en welzijn: top drie vertrekthema's komt overeen

De top drie van vertrekthema's van respondenten met nieuw werk binnen en buiten zorg en welzijn komt overeen, wel zijn er verschillen in de onderliggende vertrekredenen:

- Bij ontwikkelmogelijkheden noemen respondenten werkzaam buiten zorg en welzijn vaker dat dit komt door gebrek aan doorgroeimogelijkheden naar andere functies, 42% van de selecties versus 34% bij werknemers werkzaam binnen de sector. Deze laatste groep vertrekt vaker vanwege werkgever gebrek aan ontwikkelmogelijkheden binnen de huidige functies; 37% van de selecties versus 31% bij werknemers buiten zorg en welzijn.
- Bij planning en tijd geven werknemers werkzaam buiten de sector het vaakst als onderliggende vertrekreden aan dat ze niet meer onregelmatig wilden werken (20% van alle selecties), gevolgd door te weinig tijd voor hun cliënten (17% van alle selecties). Bij werknemers binnen zorg en welzijn heeft het merendeel van de onderliggende vertrekredenen (52% van alle selecties) bij planning en tijd te maken met de uitvoering van het werkrooster.

Meer verschillen in vertrekthema's en onderliggende vertrekredenen

- Respondenten die binnen zorg en welzijn blijven werken, geven vaker aan dat het vertrek ook met leidinggevende te maken had.
- De privésituatie lijkt een grotere rol te spelen bij werknemers die buiten zorg en welzijn gaan werken. Waarbij veruit de meerderheid (61% van alle selecties) als onderliggende vertrekreden aangaf een carrièreswitch te willen maken.
- Bij werknemers die nog geen nieuwe baan gevonden hebben of nog niet op zoek zijn, is de privésituatie het belangrijkste vertrekthema. Daarbij wordt het vaakst (30% van alle selecties) aangegeven dat een verhuizing de onderliggende vertrekreden is. De gedeelde tweede plek (beide 20% van alle selecties) van de onderliggende vertrekredenen is voor het maken van een carrièreswitch en het moeten zorg voor iemand (mantelzorg).

Overzicht belangrijkste resultaten:

- Ruim acht op de tien uitgestroomde respondenten met een cliëntgebonden functie in Noord-Nederland heeft een baan gevonden bij een andere werkgever. Zo'n 3% van de werknemers vervolgt zijn of haar loopbaan als zzp'er en van de rest van de respondenten is (nog) niet bekend waar zij naar toe uitstromen.
- Van de baanvinders en zzp'ers blijft een ruime meerderheid (86%) in zorg en welzijn werken. Eén op de zeven respondenten vindt werk buiten onze sector. Ook blijven de meeste respondenten (bijna 85%) met nieuw werk in zorg en welzijn in een directe zorg- of begeleidingsfunctie werken.
- Van de werknemers die werk buiten zorg en welzijn vonden of geen baan hebben, overweegt ruim 60% om in weer terug te komen, in dezelfde of een andere branche.
- De top drie van vertrekthema's van respondenten die nieuw werk binnen en buiten zorg en welzijn komt overeen. Maar werknemers die sector zijn uitgestroomd geven bij gebrek aan ontwikkelingsmogelijkheden wel vaker aan dat gebrek aan doorgroeimogelijkheden naar andere functies een belangrijke onderliggende vertrekreden is. Bij het vertrekthema planning en tijd speelt het niet meer onregelmatig willen werken een belangrijke rol. De privésituatie is het meest gekozen thema bij werknemers die nog geen nieuwe baan hebben. Waarbij een verhuizing of het verlenen van mantelzorg vaker een onderliggende reden is.