

1. Uitstroomonderzoek Noord-Nederland 2022-2023:

Waarom stroomt cliëntgebonden personeel uit?

Oktober 2023

Inleiding

Sinds 2019 kunnen organisaties meedoen aan het landelijke en doorlopende uitstroomonderzoek in zorg en welzijn. ZorgpleinNoord is dit onderzoek gestart samen met de andere dertien regionale werkgeversorganisaties verenigd in RegioPlus. In een dashboard-omgeving zien de deelnemende organisaties welke medewerkers vertrekken, wat hun vertrekredenen zijn en naar welke (werk)bestemming ze uitstromen. Daarbij kunnen ze de resultaten van hun eigen organisatie vergelijken met andere zorg- en welzijnsorganisaties in heel Nederland. Om nog beter te kunnen duiden waarom werknemers hun werkgever verlaten, is de vragenlijst van het uitstroomonderzoek begin 2022 doorontwikkeld. De vertrekkende werknemer geeft eerst aan welk vertrekthema (keuze uit maximaal twee thema's) hem of haar het beste past. Vervolgens kiest de respondent bij ieder vertrekthema de belangrijkste vertrekredenen, waarbij er maximaal drie redenen geselecteerd kunnen worden. Deze eerste factsheet, naar aanleiding van de nieuwe vragenlijst, gaat in op waarom werknemers met een directe zorg- of begeleidingsfunctie uitstromen. Wat zijn de belangrijkste vertrekthema's en onderliggende vertrekredenen van cliëntgebonden personeel in Noord-Nederland?

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.

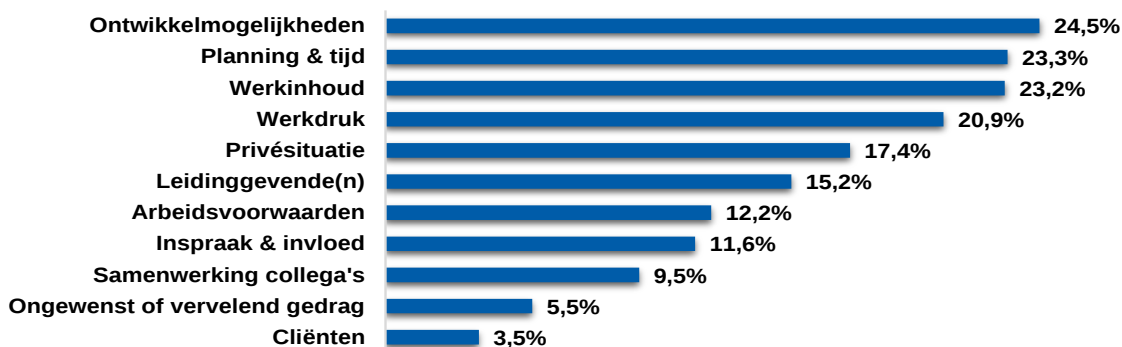
Algemene kenmerken van de onderzoekspopulatie:

- Ruim 40% van de respondenten met een cliëntgebonden functie is jonger dan 35 jaar en 15% procent 55 jaar en ouder.
- Ruim één vijfde (21,9%) van de uitstromende werknemers was korter dan 1 jaar in dienst en ruim één derde (34,2%) korter dan twee jaar.
- De meeste respondenten (71,9%) werken al vijf jaar of langer in zorg en welzijn en had een vast contract (77,9%).
- De meerderheid van de uitgestroomde werknemers werkte tussen de 13 en 24 uur (39,7%) of tussen de 25 en 32 uur (38,2%) per week.

Gebrek aan ontwikkelmogelijkheden het vaakst genoemd als vertrekthema

Onderstaande staafdiagram laat zien welke van de elf thema's de werknemers met een cliëntgebonden functie in Noord-Nederland het beste (keuze uit maximaal twee) bij hun vertrek vonden passen. Het vaakst (24,5%) worden de ontwikkelmogelijkheden in de organisatie genoemd. Ook de planning en tijd voor het werk (23,3%) en de werkinhoud (23,2%) worden relatief vaak als belangrijk vertrekthema gekozen. De top vijf van meest geselecteerde vertrekthema's wordt afgesloten door werkdruk (20,9%) en uitstroom vanwege privéomstandigheden (17,4%).

Vertrekthema's Cliëntgebonden personeel Noord-Nederland Q1 2022 t/m Q2 2023



Noord-Nederland versus Nederland

De top 5 van belangrijke vertrekthema's in Noord-Nederland is vergelijkbaar met het beeld in heel Noord-Nederland voor uitstromende medewerkers met een directe zorg- en begeleidingsfunctie. Privésituatie wordt in de rest van Nederland iets vaker gekozen (21,4%) en planning & tijd minder vaak (20,5%).

Top 5: Vertrekthema's Cliëntgebonden Personeel			
Noord-Nederland		Nederland	
1. Ontwikkelmogelijkheden	24,5%	1. Ontwikkelmogelijkheden	25,4%
2. Planning & tijd	23,3%	2. Werkinhoud	22,7%
3. Werkinhoud	23,2%	3. Privésituatie	21,4%
4. Werkdruk	20,9%	4. Planning & tijd	20,5%
5. Privésituatie	17,4%	5. Werkdruk	20,5%

Cliëntgebonden versus niet-cliëntgebonden werknemers

Tussen de cliëntgebonden functies en de staf- en ondersteuningsfuncties in Noord-Nederland zijn grotere verschillen in gekozen vertrekthema's. Werkinhoud wordt veruit het vaakst genoemd als belangrijk vertrekthema door personeel dat geen cliëntgebonden functie heeft. Vaker wordt het functioneren van de leidinggevenden genoemd (15,2% en plek 6 voor cliëntgebonden personeel) en minder vaak de planning en tijd voor het werk (6,9%).

Top 5: Vertrekthema's Noord-Nederland			
Cliëntgebonden personeel		Staf- en ondersteunend personeel	
1. Ontwikkelmogelijkheden	24,5%	1. Werkinhoud	39,8%
2. Planning & tijd	23,3%	2. Ontwikkelmogelijkheden	27,0%
3. Werkinhoud	23,2%	3. Leidinggevende(n)	17,0%
4. Werkdruk	20,9%	4. Privésituatie	15,2%
5. Privésituatie	17,4%	5. Werkdruk	15,2%

Belangrijkste onderliggende vertrekredenen

Per vertrekthema kunnen de respondenten aangeven wat de belangrijkste (maximaal drie redenen) onderliggende vertrekredenen zijn. Voor de top vijf van meest gekozen vertrekthema's worden hieronder de belangrijkste vertrekredenen gegeven.

1. Ontwikkelmogelijkheden: gebrek aan groei in huidige functie en doorgroei naar andere functies

Hieronder wordt de top drie (85% van alle selecties) gegeven van meest gekozen vertrekredenen onder het thema ontwikkelmogelijkheden. Het vaakst worden de ontwikkelmogelijkheden binnen de huidige functies of doorgroeimogelijkheden naar een andere functie genoemd als belangrijkste vertrekredenen.

Ontwikkelingsmogelijkheden: Top 3 Vertrekredenen	
1. Gebrek aan ontwikkelmogelijkheden in de huidige functie	37%
2. Gebrek aan doorgroeimogelijkheden naar andere functies	34%
3. Er waren te weinig opleidingsmogelijkheden	14%

2. Planning & Tijd: werkrooster en uitvoering daarvan

Deze top vijf bevat 76% van de gekozen onderliggende vertrekredenen onder het thema planning en tijd. Op het onregelmatig werken na, hebben veel onderliggende vertrekredenen te maken met het werkrooster en de uitvoering daarvan in de praktijk.

Planning & Tijd: Top 5 Vertrekredenen	
1. Mijn rooster wisselde te vaak	20%
2. Ik kon te weinig invloed uitoefenen op het rooster	16%
3. Ik wilde niet meer onregelmatig werken	15%
4. Ik werd te vaak gevraagd om extra te werken	14%
5. Ik had te weinig tijd voor mijn cliënten	11%

3. Werkinhoud: meer uitdaging bieden

Er zijn verschillende onderliggende redenen waarom de werkinhoud een belangrijk argument voor vertrek is. De onderstaande top vier laat 61% van de gekozen onderliggende vertrekredenen zien. De meeste genoemde vertrekredenen, bijna een derde van alle selecties, is het gebrek aan uitdaging in de werkzaamheden.

Werkinhoud: Top 4 Vertrekredenen	
1. Mijn werkzaamheden daagde mij niet (meer) genoeg uit	29%
2. Er was te weinig variatie in het werk (eentonig)	14%
3. Ik kon te weinig invloed uitoefenen op de kwaliteit van zorg	11%
4. Ik had te weinig tijd voor mijn cliënten	8%

4. Werkdruk: te veel werkstress en te weinig tijd voor cliënten

Bij werkdruk als vertrekthema geven de medewerkers het vaakst, de helft van alle selecties, aan dat ze te veel werkstress ervaren en/of te weinig tijd voor hun cliënten hadden.

Werkdruk: Top 4 Vertrekredenen	
1. Ik heb te veel werkstress ervaren	26%
2. Ik had te weinig tijd voor mijn cliënten	23%
3. Ik werd te vaak gevraagd om extra te werken	14%
4. Ik kon mijn werkzaamheden niet binnen mijn werktijden afronden	14%

5. Privésituatie: carrièreswitch het vaakst gekozen

Als de privésituatie een belangrijke rol speelt in het vertrek bij de organisatie wordt het vaakst (35% van alle selecties) aangegeven dat dit te maken had met een carrièreswitch. De vraag is in hoeverre de keuze voor een loopbaan buiten zorg en welzijn ook samenhangt met andere vertrekthema's en -redenen.

Privésituatie: Top 3 Vertrekredenen	
1. Ik maak een carrièreswitch	35%
2. Mijn reistijd was te lang	19%
3. Ik ga verhuizen	16%

Overzicht belangrijkste resultaten:

1. Het vaakst kiezen werknemers met een cliëntgebonden functie in Noord-Nederland voor het thema ontwikkelmogelijkheden (24,5%) als het best passend bij hun vertrek bij hun huidige werkgever. De meest gekozen onderliggende vertrekredenen zijn hier gebrek aan ontwikkelmogelijkheden in de huidige functie en gebrek aan doorgroeimogelijkheden naar andere functies.
2. De planning van en tijd voor het werk staan op plek twee in de top vijf van meest gekozen vertrekthema's. Het merendeel van de gekozen onderliggende vertrekredenen hebben betrekking op de uitvoering van het werkrooster, zoals veel roosterwisselingen, weinig invloed op het rooster en veel extra moeten werken.
3. Werkinhoud is het meest gekozen vertrekthema van medewerkers in Noord-Nederland die in staf- of ondersteuningsfunctie (niet-clientgebonden) werken. Bij de cliëntgebonden functies staat dit vertrekthema op de derde plek. Veruit de meest gekozen onderliggende vertrekreden is: *mijn werkzaamheden daagden mij niet (meer) genoeg uit*.
4. Ook werkdruk wordt relatief vaak gekozen als passend bij het vertrek van werknemers met een cliëntgebonden functie. De belangrijkste onderliggende vertrekredenen hierbij zijn te veel ervaren werkstress en het niet genoeg tijd hebben voor cliënten.
5. De top vijf van meest gekozen vertrekthema's wordt afgesloten door uitstroom vanwege de privésituatie. Daarbij is het maken van een carrièreswitch de meest genoemde onderliggende vertrekreden.