



Thuis in het Verpleeghuis
Waardigheid en trots op elke locatie

Landelijk uitstroomonderzoek Zorg en Welzijn: vooral ervaren werknemers stromen uit



In de sector Zorg en Welzijn verlaat 39% van de werknemers de werkgever binnen twee jaar. Het gaat dan vooral om ervaren werknemers. Dit blijkt uit het landelijk uitstroomonderzoek van RegioPlus over de periode van 1 oktober 2019 t/m 31 maart 2020. Meer dan de helft van de uitstromers heeft meer dan 10 jaar werkervaring in de sector, en ongeveer 70% meer dan 5 jaar. De meeste professionals die wisselen van werkgever blijven wel in de sector werken (78%).

Deze uitstroom aan het begin van het dienstverband is een belangrijk aandachtspunt voor werkgevers om ervoor te zorgen dat nieuwe medewerkers goed ontvangen worden en zich welkom voelen.

Algemene conclusies uitstroomonderzoek

- De twee belangrijkste redenen voor vertrek zijn:
 - Uitdaging in de werkzaamheden
 - Loopbaanmogelijkheden
- Medewerkers die binnen een jaar vertrekken, vertrekken vaker vanwege de werksfeer. Ze vertrekken minder vaak vanwege loopbaanmogelijkheden, dit in tegenstelling tot medewerkers met een langer dienstverband.
- Jongere professionals (20 t/m 29 jaar) vertrekken vaker vanwege (gebrek aan) loopbaanmogelijkheden.
- De balans tussen werk en privé is belangrijker in de groep in de leeftijdscategorie 30 t/m 39 jaar.
- De manier van werken en aansturing door de leidinggevende is voor bijna een kwart van de medewerkers in de leeftijd 50 t/m 59 jaar de belangrijkste vertrekredenen. De groep geeft als belangrijkste verbeterpunt waarmee de werkgever uitstroom mogelijk vertrek mee had kunnen voorkomen: ‘de communicatie met de leidinggevende’. Wanneer deze groep de sector verlaat, zijn zij dan ook minder bereid om terug te keren.
- Veel werknemers gaven aan dat het vertrek bij de werkgever niet was te voorkomen, maar gekoppeld was aan de behoefte aan iets nieuws of aan privé omstandigheden.
- De belangrijkste twee verbeterpunten, die kunnen bijdragen aan het voorkomen van uitstroom zijn
 - beter communiceren / luisteren door direct leidinggevende
 - meer ontwikkel- / doorgroeimogelijkheden

Hoe is het gesteld met uitstroom in de VVT?

Voor VVT-medewerkers zijn de twee belangrijkste redenen om te vertrekken:

1. Werksfeer en samenwerking
2. Manier van werken & aansturing

De vertrekredenen van respondenten uit de verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg (VVT) verschillen op enkele onderdelen van de respondenten van alle branches bij elkaar. Waar voor alle branches samen de uitdaging in de werkzaamheden en de loopbaanmogelijkheden bovenaan staan, zijn voor de respondenten uit de VVT de manier van werken en de werksfeer de belangrijkste vertrekredenen. De loopbaanmogelijkheden staan vervolgens op een vierde plek. En daar waar de werk-privébalans voor de respondenten van alle branches samen niet in de top vijf voorkomt, geldt dit wel voor de VVT.

Als het gaat om verbeterpunten, komt werkdruk meer prominent naar voren dan in andere branches. Maar ook voor de VVT geldt dat ‘communicatie met de leidinggevende’ als belangrijkste verbeterpunt gezien wordt.

Het landelijk uitstroomonderzoek

Om welke redenen vertrekken medewerkers en waar gaan zij naartoe? Om meer inzicht te krijgen in uitstroom van zorg- en welzijnspersoneel is in april 2019 een groot landelijk doorlopend uitstroomonderzoek gestart.

Doel van het onderzoek is meer inzicht in ongewenst verloop, zodat er zowel op organisatie- als op samenwerkingsniveau gerichte acties voor behoud van personeel genomen kunnen worden. Meer dan 15.000 medewerkers hebben sinds de start een vragenlijst ingevuld. De periode waarin dit tweede uitstroomonderzoek liep, was van 1 oktober 2019 t/m 31 maart 2020.

Bron: [RegioPlus](#)

Meer weten

- Download het [volledige uitstroomonderzoek](#) (pdf) en de bijbehorende [factsheet](#) (pdf)
- Lees meer [artikelen over de arbeidsmarkt](#) in de verpleeghuiszorg

tags:

[Meten en monitoren](#) (60)

thema's:

[Arbeidsmarkt](#) (140), [Personeelssamenstelling](#) (63)