

# Resultaten uitstroomonderzoek zorg & welzijn – Zeeland 2020

via**z**org  
voor welzijn & zorg in Zeeland

"Werven met de achterdeur open." Het Prognosemodel Zorg en Welzijn toont tekorten in 2030 van rond de 2000 medewerkers in de regio Zeeland. Met alleen het werven van nieuwe medewerkers komen we er niet, ook het beperken van ongewenste uitstroom wordt gezien als een belangrijk instrument om de personeelstekorten te beperken.

12 organisaties in Zeeland nemen deel aan het uitstroomonderzoek Zorg & Welzijn, waarmee inzicht wordt verkregen in de vertrekredenen. De belangrijkste uitkomsten over 2020 zijn samengevat in deze factsheet.

## TOTAAL AANTAL RESPONDENTEN

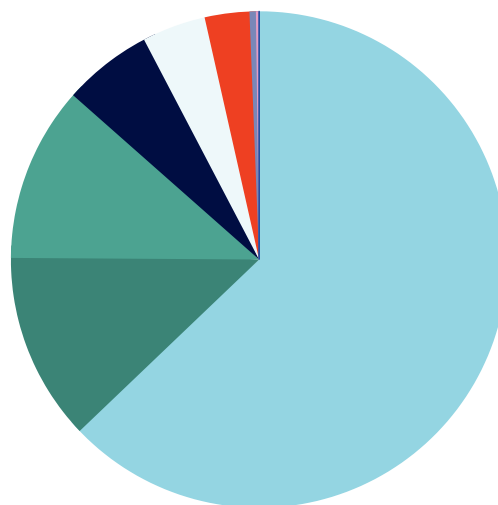


## VERTREKSOORTEN



Deze factsheet gaat in op de resultaten van de 491 respondenten die vrijwillig zijn vertrokken.

## VERDELING VRIJWILLIG VERTREK NAAR BRANCHE



## JAREN IN DIENST BIJ VRIJWILLIG VERTREK

In Zeeland is het aantal uitstromende werknemers korter dan 1 jaar in dienst procentueel lager (22%) dan in de rest van Nederland (26%).

Daarentegen is het percentage uitstromende werknemers langer dan 10 jaar in dienst, hoger (26%) dan in de rest van Nederland (23%).

|           | ZEELAND |     | LANDELIJK* |     |
|-----------|---------|-----|------------|-----|
| 0-1 jaar  | 109     | 22% | 2115       | 26% |
| 1-2 jaar  | 78      | 16% | 1277       | 16% |
| 2-5 jaar  | 101     | 21% | 1822       | 23% |
| 5-10 jaar | 77      | 16% | 1040       | 13% |
| +10 jaar  | 126     | 26% | 1833       | 23% |
|           | 491     |     | 8087       |     |

\*exclusief Zeeland

## LEEFTIJD BIJ VRIJWILLIG VERTREK

We zien het grootste verloop bij jonge medewerkers die nog maar kort in dienst zijn. Bewust bezig zijn met de onboarding van nieuwe medewerkers kan dit verloop beperken.

|              | % WERKZAME MEDEWERKERS ZEELAND | VERTREK ZEELAND |     | VERTREK LANDELIJK* |     |
|--------------|--------------------------------|-----------------|-----|--------------------|-----|
| 15 - 19 jaar | 4%                             | 27              | 5%  | 326                | 4%  |
| 20 - 29 jaar | 19%                            | 139             | 28% | 2426               | 30% |
| 30 - 39 jaar | 19%                            | 99              | 20% | 1709               | 21% |
| 40 - 49 jaar | 20%                            | 95              | 19% | 1494               | 18% |
| 50 - 59 jaar | 26%                            | 91              | 19% | 1528               | 19% |
| 60 - 69 jaar | 12%                            | 39              | 8%  | 582                | 7%  |
| > 70 jaar    | 0%                             | 1               | 0%  | 12                 | 0%  |
|              |                                | <b>491</b>      |     | <b>8077**</b>      |     |

\*exclusief Zeeland

\*\* 10 respondenten hebben geen leeftijd aangegeven.



De leeftijd bij vertrek loopt redelijk gelijk met de rest van Nederland.

Het grootste verloop zit bij de medewerkers tussen de 20-29 jaar.

## TOP ZES VERTREKREDENEN

|   |                            |     |   |                                                     |     |
|---|----------------------------|-----|---|-----------------------------------------------------|-----|
| 1 | Loopbaanmogelijkheden      | 19% | 4 | Manier van werken en aansturing door leidinggevende | 16% |
| 2 | Uitdaging in werkzaamheden | 16% | 5 | Inhoud van mijn werk/type cliënt                    | 12% |
| 3 | Werk sfeer en samenwerking | 16% | 6 | Scholings- / opleidingsmogelijkheden                | 12% |

## VERTREKREDENEN PER BRANCHE

Daar waar scholing binnen de ziekenhuizen bijna geen rol speelt bij de vertrekredenen, staat deze bij VVT in de top 3. Wat kunnen we binnen de sector van elkaar leren?

| GGZ |                                  |     |
|-----|----------------------------------|-----|
|     | Loopbaanmogelijkheden            | 24% |
|     | Manier van werken                | 24% |
|     | Inhoud van mijn werk/type cliënt | 20% |

| VVT |                                       |     |
|-----|---------------------------------------|-----|
|     | Loopbaanmogelijkheden                 | 17% |
|     | Werk sfeer en samenwerking            | 16% |
|     | Scholings- en opleidingsmogelijkheden | 15% |

| GHZ |                                  |     |
|-----|----------------------------------|-----|
|     | Manier van werken                | 21% |
|     | Werk sfeer en samenwerking       | 21% |
|     | Inhoud van mijn werk/type cliënt | 18% |
|     | Uitdaging in werkzaamheden       | 18% |

| Ziekenhuizen |                            |     |
|--------------|----------------------------|-----|
|              | Manier van werken          | 24% |
|              | Loopbaanmogelijkheden      | 22% |
|              | Uitdaging in werkzaamheden | 22% |
|              | Werk sfeer en samenwerking | 18% |

**NEE 31%**

Het werd tijd voor iets anders

### HAD DE WERKGEVER IETS KUNNEN DOEN OM HET VERTREK TE VOORKOMEN?

Vertrek van medewerkers valt niet altijd te voorkomen, ruim 50% van de respondenten geeft aan dat de werkgever niets had kunnen doen. Het vertrek van de andere helft daarentegen had wél voorkomen kunnen worden.

**JA 21%**

Beter communiceren en/of luisteren door direct leidinggevende

**NEE 22%**

Mijn vertrekredenen lagen in privé sfeer

**JA 16%**

Meer ontwikkel- en/of doorgroeimogelijkheden bieden

**JA 10%**

Veranderingen in de inhoud van het werk

### SITUATIE NA UITDIENSTTREDING



Hieruit blijkt dat 68% de sector niet heeft verlaten na uitdiensttreding. 2% hiervan gaat aan de slag als zelfstandige binnen de sector zorg & welzijn.

**JA 45%**

Dezelfde of een andere werkgever

### WIL JE IN DE TOEKOMST WEER IN ZORG & WELZIJN WERKEN?

Een groot deel (80%) van de uitstromende werknemers wil in de toekomst graag weer in zorg & welzijn werken. Bijna 1 op de 5 geeft aan niet meer terug te willen keren.

**NEE 19%**

**JA 26%**

Een andere werkgever

**JA 9%**

Een andere branche

## HOE BEN JE AAN EEN NIEUWE BAAN GEKOMEN?

Het overgrote deel is op eigen initiatief aan een nieuwe baan gekomen. Opvallend is dat een kwart van de uitstromende werknemers aangeeft door de organisatie benaderd te zijn voor een nieuwe baan.

### Eigen initiatief



73%

### Benaderd door de organisatie



25%

### Uitzend- of bemiddelingsbureau



2%

## WAAR VOND JE DE NIEUWE BAAN?

### Vacaturesite



37%

### Offline advertentie



1%

### Kennissen



24%

### Oude werkgever



5%

Online een vacature uitzetten blijkt voor werkgevers de succesvolste wervingsmethode te zijn. Op vacaturesites en de eigen website is meer dan de helft (54%) van de nieuwe banen gevonden.



### Website organisatie



17%

### Al werkzaam



8%

### Online advertentie



8%

**ZZ.nl**

Dé vacaturesite voor zorg & welzijn in Zeeland!

3.304  
vacatures  
in 2020

Meer weten  
over werken en leren  
in zorg & welzijn?



[www.viazorg.nl](http://www.viazorg.nl)