

Verdieping uitstroomonderzoek regio Limburg

Bij een ongewijzigd beleid lopen de tekorten in Limburg op tot 13.500 zorgmedewerkers in 2031 (PrognosemodelZW).

Mobiliteit in kaart brengen

Het doel van deze factsheet is het in kaart brengen van de mobiliteit van de vrijwillig vertrekkende medewerkers in de cliëntgebonden functies in de sector zorg en welzijn over het kalenderjaar 2021. Waarom zijn deze medewerkers vertrokken, blijven zij werkzaam in de sector zorg en welzijn en hoe beoordelen zij hun werkgever? Antwoorden op deze vragen vind je terug in deze factsheet.

Personeelstekorten

De sector zorg en welzijn kampt met grote personeelstekorten door een hoge uitstroom en lage instroom van zorgpersoneel. De dubbele vergrijzing in de regio Limburg draagt verder bij in nog grotere tekorten. De grootste personeelstekorten worden verwacht in de verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg. Tekorten in mindere aantallen zijn echter niet minder urgent. Gezien de grote tekorten in de sector is het van groot belang extra aandacht te vragen voor de vertrekreden(en) van uitstromend personeel om met deze inzichten verdere uitstroom te beperken.

Uitstroomonderzoek

Het landelijk uitstroomonderzoek is een doorlopend onderzoek waaraan momenteel 297 zorg- en welzijnsorganisaties meedoen. In de regio Limburg nemen 21 organisaties deel aan dit onderzoek. De regio Limburg telde in totaal 1.243 respondenten die de enquête voor het uitstroomonderzoek in 2021 hebben ingevuld, waarvan 984 werkzaam waren in cliëntgebonden functies. In deze periode vertrokken in de cliëntgebonden functies 737 medewerkers op eigen initiatief, 84 medewerkers gedwongen en 148 gingen met pensioen. Van de overige 15 medewerkers is de vertreksoort onbekend.

Over de data



Regio Zorg aan Zet: Noord- en Midden-Limburg + Zuid-Limburg.



1.243 respondenten uit 21 deelnemende organisaties



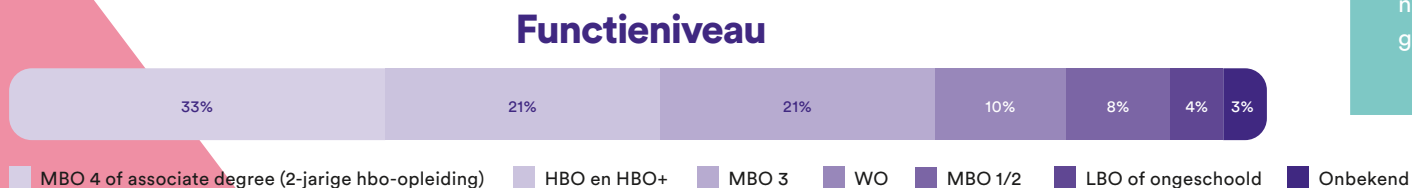
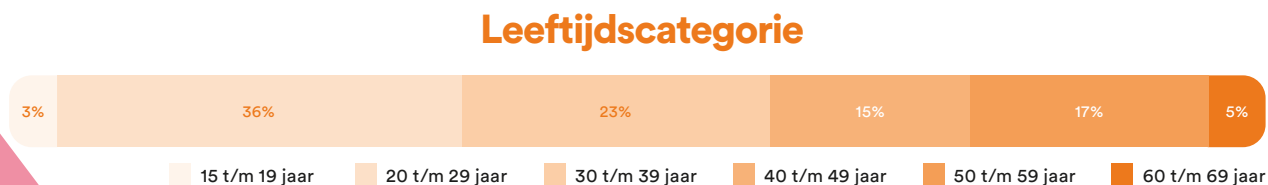
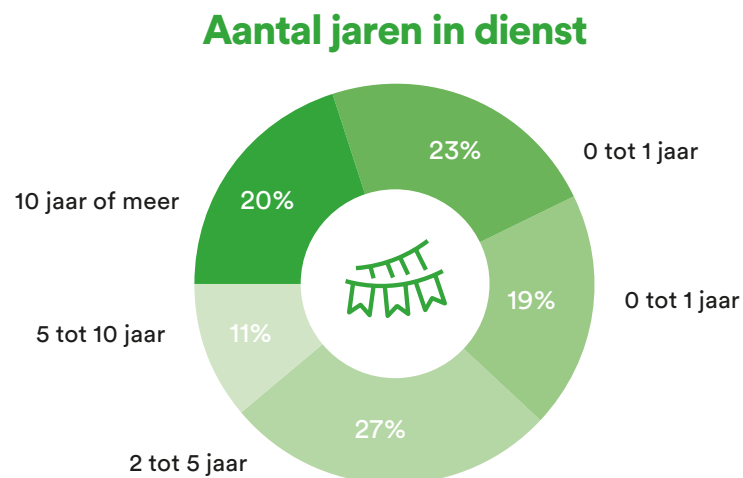
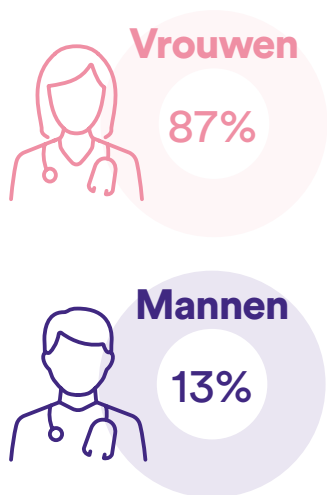
Kalenderjaar 2021.



Publicatie landelijk uitstroomonderzoek door RegioPlus.



Wie zijn onze respondenten?



Resultaten

Het merendeel van onze respondenten is vrouw. Meer dan de helft is jonger dan 39 jaar. 36% valt in de categorie 20 t/m 29 jaar, en is hiermee de grootste groep vrijwillig vertrekkende medewerkers uit het onderzoek.

Ruim 40% van de medewerkers stroomt al uit in de eerste twee jaar van haar dienstverband. Een op de drie van de uitstromers is een ervaren medewerker en heeft vijf jaar of meer werkervaring. Door de uitstroom van deze medewerkers lijkt het evident dat de zorgorganisatie waardevolle kennis en expertise verliest.

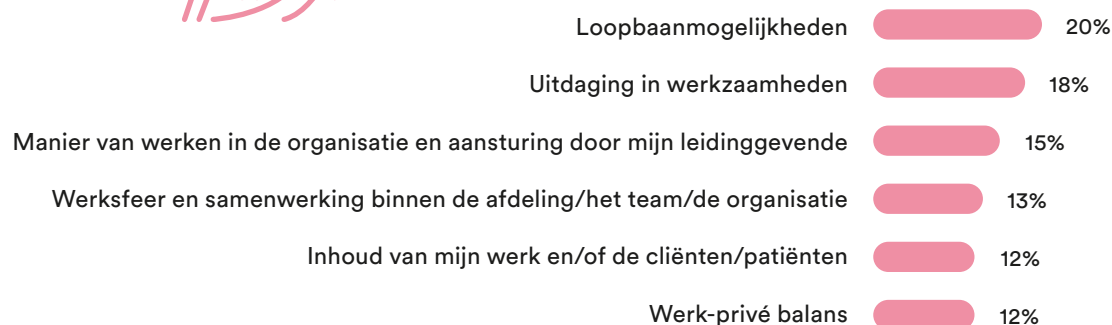
Vooral in functies op MBO 4 of associate degree (2-jarige hbo-opleiding) is de mobiliteit hoog. Functiegroepen op MBO 3 en HBO/ HBO+ niveau kennen ook een hoge uitstroom. De twee groepen zijn samen goed voor ruim 40%.



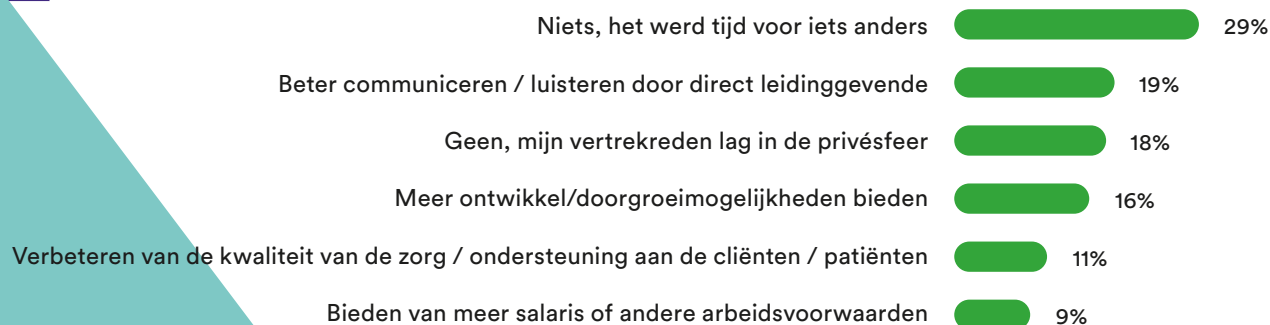
Vertrekredenen en bestemming na vertrek



Top 6 belangrijkste vertrekredenen(en)



Wat had je laatste werkgever anders kunnen doen om je vertrek te voorkomen?



Resultaten

De top 6 genoemde vertrekredenen komen overeen met de vertrekredenen die landelijk zijn genoemd. Een vijfde van de respondenten geeft aan dat het ontbreken van loopbaanmogelijkheden een belangrijke reden is om de huidige baan op te zeggen. Ook het ontbreken van uitdagingen in de werkzaamheden is vaak genoemd als belangrijke vertrekreden.

Bijna de helft van de vertrekkende medewerkers geeft aan dat de werkgever het vertrek niet kon voorkomen. Hiervan geeft een derde aan dat het tijd werd voor iets anders. Op nummer twee wordt het communiceren/luisteren door de direct leidinggevenden genoemd als vertrekreden. Dit is een belangrijke vertrekreden waar een organisatie invloed op heeft. Ook het gebrek aan ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden is vaak genoemd en beïnvloedbaar door de organisatie.

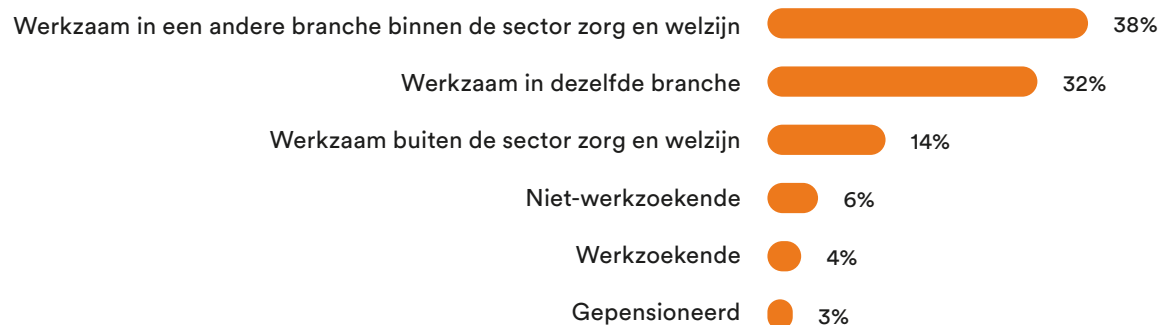
[Lees verder](#)



Vertrekredenen en bestemming na vertrek



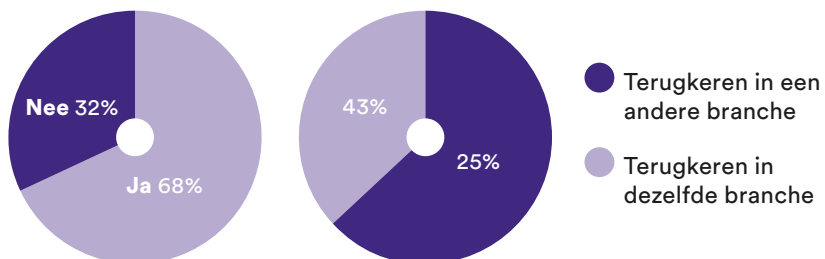
Welke situatie is na vertrek het meest van toepassing?



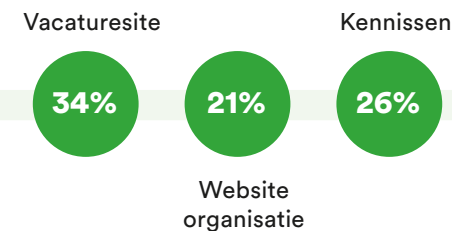
Hoewel de mobiliteit binnen de sector hoog is, blijven de medewerkers trouw aan de sector. Zo blijkt dat 70% van de respondenten blijft werken in de sector zorg en welzijn, waarvan 38% in een andere branche. De nieuwe baan is het vaakst via een vacaturesite gevonden. Het merendeel van de sectorverlaters (68%) geeft aan in de toekomst opnieuw in de sector zorg en welzijn te willen werken. Dit is een kans om vertrokken medewerkers op een toekomstig moment terug te verleiden naar de sector.



Overweeg je in de toekomst opnieuw in zorg en welzijn te werken?



Top 3 kanalen voor het vinden van een nieuwe baan



Ambassadeurschap

Hoe waarschijnlijk is het dat jij je voormalige werkgever aan kennissen, familie en vrienden zal aanbevelen?

Detractors 38%

Passives 45%

Promoters 17%

Zou jij terugkeren naar je voormalige werkgever?



65%

35%



Wat ervaren medewerkers als positief bij de voormalige werkgever:

87%

Genoeg respect van cliënten/patiënten

78%

Werk is inhoudelijk leuk

75%

Voldoende zelfstandigheid in het werk

Wat geven medewerkers mee als verbeterpunten:

Meer betrokkenheid bij belangrijke besluiten 36%

Meer collega's om het werk te kunnen uitvoeren 36%

Zelf (in overleg met collega's) eigen cliënten/patiënten, diensten of rooster kunnen plannen 36%

Resultaten

De NPS score geeft aan in hoeverre een oud-medewerker zijn of haar voormalige werkgever aanbeveelt aan kennissen, familie en vrienden. Dit zijn de ambassadeurs en zij spelen een belangrijke rol in het bepalen van de reputatie van de organisatie, maar ook van de sector. Hoe hoger de score, hoe beter. De NPS score ligt in Limburg iets hoger dan landelijk. In Limburg is de NPS score -21, en landelijk ligt deze op -22. Opvallend is dat slechts 17% van de medewerkers zijn of haar voormalige werkgever actief aanbeveelt bij kennissen, familie en vrienden, maar toch 65% zou terugkeren naar de voormalige werkgever.

38% van de oud-medewerkers beveelt de voormalige werkgever niet aan en geven verbeterpunten mee die voornamelijk op gebied van arbeidsomstandigheden liggen.



NPS score **-21**



Aan welke knoppen kan jouw organisatie draaien voor het behouden van uitstromend personeel?

Neem deel aan het landelijk uitstroomonderzoek. Als zorgorganisatie deelnemen aan het uitstroomonderzoek levert vele voordelen op die bijdragen aan het in kaart brengen van uitstroom van zorgpersoneel. Met het aanvullen van waardevolle data uit jouw organisatie aan de database, worden betrouwbare analyses uitgevoerd. Bovendien heeft deelname de volgende voordelen voor jouw organisatie:

Voor meer informatie en/of om jouw organisatie aan te melden.

[Klik hier](#)



24/7 toegang tot een eigen dashboard met inzicht in resultaten



Stuurinformatie/beleidsinformatie voor je eigen organisatie



Eenvoudige managementinformatie



Benchmarken van eigen, regionale en landelijke resultaten

Ik denk graag met je mee over het inzetten van het digitaal uitstroomonderzoek binnen jouw organisatie.



Sugitha Pathmanathan
Arbeidsmarktonderzoeker
s.pathmanathan@zorgaanzet.org

