

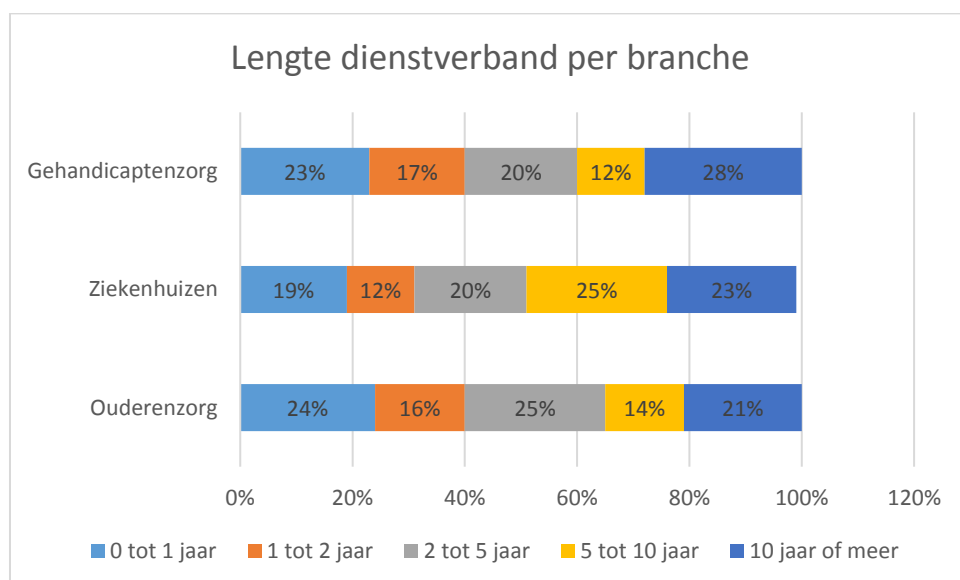
Uitstroomonderzoek: vertrek naar branche

Deze publicatie behoort tot de serie verdiepende thema-artikelen bij het uitstroomonderzoek van Transvorm. In deze publicatie specificeren we de gegevens uit het uitstroomonderzoek naar de drie grootste branches in het onderzoek. Het gaat dan om de VVT, de ziekenhuiszorg en de gehandicaptenzorg.

Naast het thema vertrek naar branche zijn er ook verdiepende thema-artikelen over leeftijd, lengte dienstverband, vertrekbestemming en functiegroepen.

Resultaten

In deze publicatie vergelijken we de resultaten van drie verschillende branches. We kijken daarbij aan het eind van deze publicatie ook naar de mobiliteit van vertrekkende medewerkers tussen de branches.



In de ziekenhuizen vertrekt een groter aandeel van de respondenten binnen 2 jaar. In de gehandicaptenzorg vertrekt een aanzienlijk deel van de medewerkers pas na een dienstverband van langer dan 10 jaar.

Vertrekredenen

Medewerkers konden uit een lijst van 22 mogelijke vertrekredenen aangeven welke twee hun belangrijkste redenen voor vertrek waren. Per branche zijn dit de vijf belangrijkste redenen:

VVT (ouderenzorg)

Werksfeer en samenwerking binnen de afdeling/het team/de organisatie	19%
Manier van werken in de organisatie en aansturing door mijn leidinggevende	15%
Uitdaging in werkzaamheden	15%
Loopbaanmogelijkheden	13%

Privéomstandigheden (reis- of studieplannen, mantelzorg etc.) 12%

Ziekenhuizen

Loopbaanmogelijkheden 21%
Uitdaging in werkzaamheden 15%
Reisafstand (afstand woon- en werkverkeer) 14%
Manier van werken in de organisatie en aansturing door mijn leidinggevende 13%
Privéomstandigheden (reis- of studieplannen, mantelzorg etc.) 13%

Gehandicaptenzorg

Loopbaanmogelijkheden 18%
Uitdaging in werkzaamheden 16%
Manier van werken in de organisatie en aansturing door mijn leidinggevende 16%
Werksfeer en samenwerking binnen de afdeling/het team/de organisatie 15%
Privéomstandigheden (reis- of studieplannen, mantelzorg etc.) 12%

- Loopbaanmogelijkheden, uitdaging in werkzaamheden en manier van leidinggeven wordt in alle branches een belangrijke vertrekreden gevonden. Dit sluit aan bij het algemene beeld van vertrekredenen.
- Wat opvalt is dat de reden privéomstandigheden in alle grote branches in de top 5 staat, terwijl deze in het totaaloverzicht (algemene publicatie) niet zo hoog scoort. Dit is dus een thema dat minder belangrijk gevonden wordt in de overige branches. Waarom het in deze branches een grotere rol speelt, is moeilijk te verklaren. Een mogelijke verklaring is dat in deze branches het (vrijwel) uitsluitend draaien van diensten tijdens kantooruren minder voorkomt dan in de kleinere branches als jeugdzorg, sociaal werk en huisartsenzorg. Dit maakt het wellicht moeilijker om werk en privé goed te kunnen combineren.
- Voor ziekenhuismedewerkers speelt de reisafstand naar het werk een belangrijke rol voor vertrek. In de ouderenzorg en de gehandicaptenzorg maakt werksfeer en samenwerking binnen de afdeling/het team/de organisatie de top 5 compleet.
- Verder zitten de verschillen in de top 5 vooral in de volgorde en niet zozeer in de inhoud.

Vertrek voorkomen

- Onder ziekenhuismedewerkers was het aandeel respondenten dat aangaf dat de werkgever het vertrek niet hadden kunnen voorkomen met 58% het hoogst. Dit sluit aan bij het beeld dat uit de vertrekredenen naar voren komt: alleen bij de ziekenhuizen scoorde de reisafstand hoog genoeg om in de top 5 te komen.
- Opvallend is dat 9% van de medewerkers in de gehandicaptenzorg werkdruk als vertrekreden noemt, tegen 5% van de ziekenhuismedewerkers en 8% van de vertrekkers uit de VVT. Ondanks dat werkdruk daar dus een grotere reden voor vertrek was, wordt het verminderen van de werkdruk hier minder vaak genoemd als punt waarmee de werkgever het vertrek had kunnen voorkomen.
- Medewerkers in de gehandicaptenzorg geven vaker dan hun collega's in andere sectoren aan dat de werkgever de kwaliteit van zorg/ondersteuning aan de cliënten/patiënten had moeten verbeteren om het vertrek te voorkomen.
- Over het verbeteren van de communicatie en het bieden van meer ontwikkel-/doorgroeimogelijkheden zijn de medewerkers in de verschillende branches het eens. Dat zou hun vertrek hebben kunnen (helpen) voorkomen.

Ouderenzorg

Niets, het werd tijd voor iets anders	28%
Beter communiceren/luisteren door directe leidinggevende	23%
Geen, mijn vertrekreden lag in de privésfeer	21%
Verminderen van de werkdruk	11%
Meer ontwikkel-/doorgroeimogelijkheden bieden	10%

Ziekenhuizen

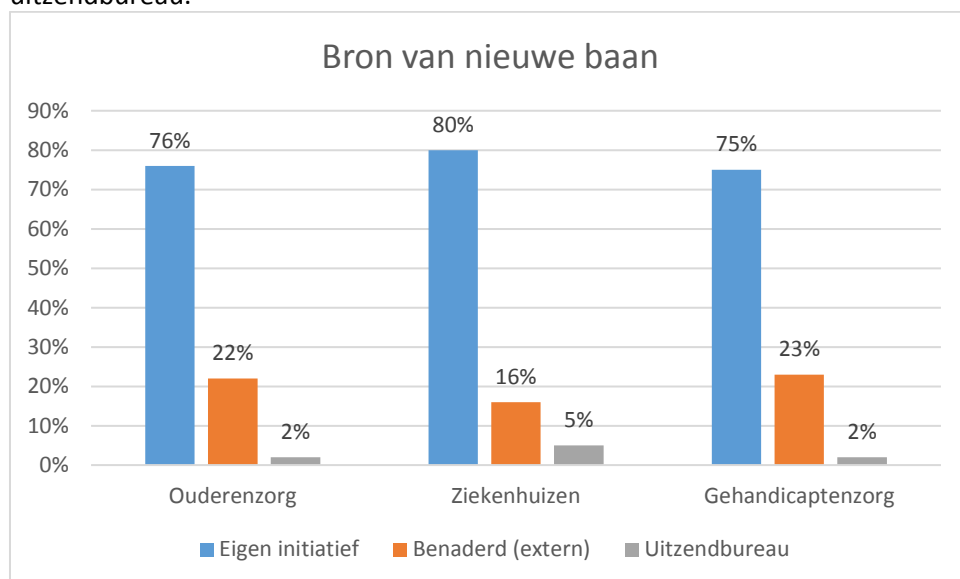
Niets, het werd tijd voor iets anders	37%
Geen, mijn vertrekreden lag in de privésfeer	21%
Meer ontwikkel-/doorgroeimogelijkheden bieden	19%
Beter communiceren/luisteren door direct leidinggevende	13%
Verminderen van de werkdruk	13%

Gehandicaptenzorg

Niets, het werd tijd voor iets anders	30%
Beter communiceren/luisteren door direct leidinggevende	19%
Meer ontwikkel-/doorgroeimogelijkheden bieden	19%
Geen, mijn vertrekreden lag in de privésfeer	18%
Verbeteren van de kwaliteit van zorg/ondersteuning aan de cliënten/patiënten	10%

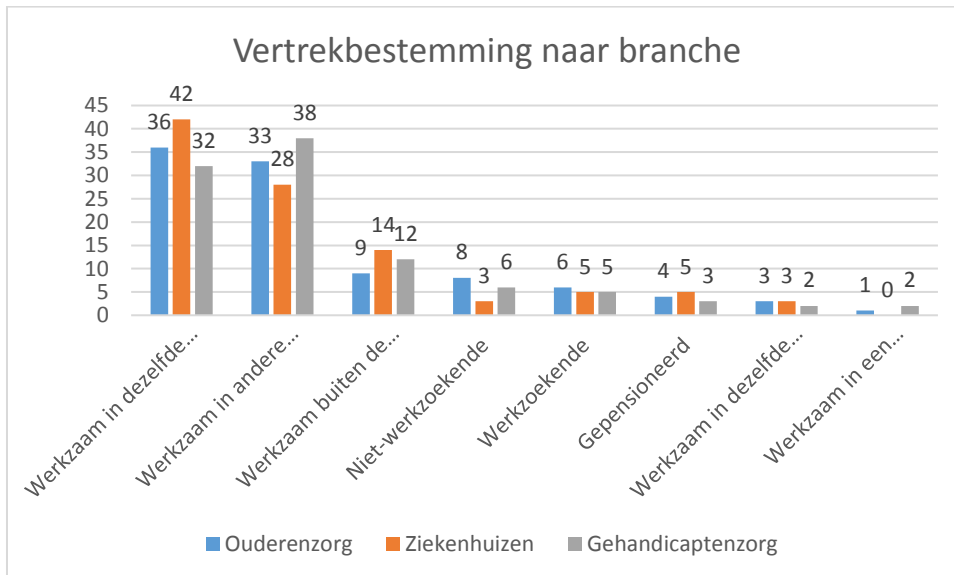
De nieuwe werksituatie

Medewerkers die vertrokken bij een ziekenhuis werden iets minder vaak benaderd door hun nieuwe werkgever. Zij moesten vaker zelf het initiatief nemen en werken nu ook iets vaker via een uitzendbureau.



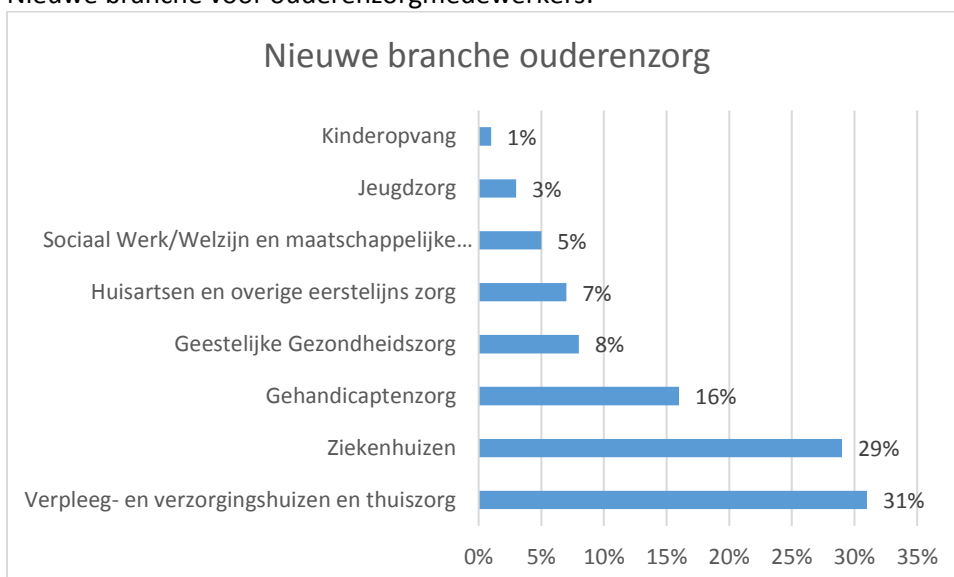
Vacaturesites, kennissen en websites van organisaties zijn de belangrijkste bron voor het vinden van de nieuwe baan. Dit beeld is hetzelfde voor alle drie de branches.

Een vergelijkbaar aandeel van de vertrekkende medewerkers blijft in de zorgsector werkzaam (73%, 73% en 74%). Wel blijven ziekenhuismedewerkers relatief vaker in dezelfde sector werken. Ook is onder de vertrekkers uit de ziekenhuizen de overstap naar werk buiten de sector iets hoger dan in de andere branches. In de VVT (ouderenzorg) is dit aandeel het laagste. Dit wordt mogelijk verklaard doordat het opleidingsniveau in de ziekenhuizen gemiddeld hoger ligt dan in de VVT (ouderenzorg). Hierdoor ligt het arbeidsmarktperspectief van ziekenhuismedewerkers buiten de sector gemiddeld hoger dan voor medewerkers uit de VVT (ouderenzorg).



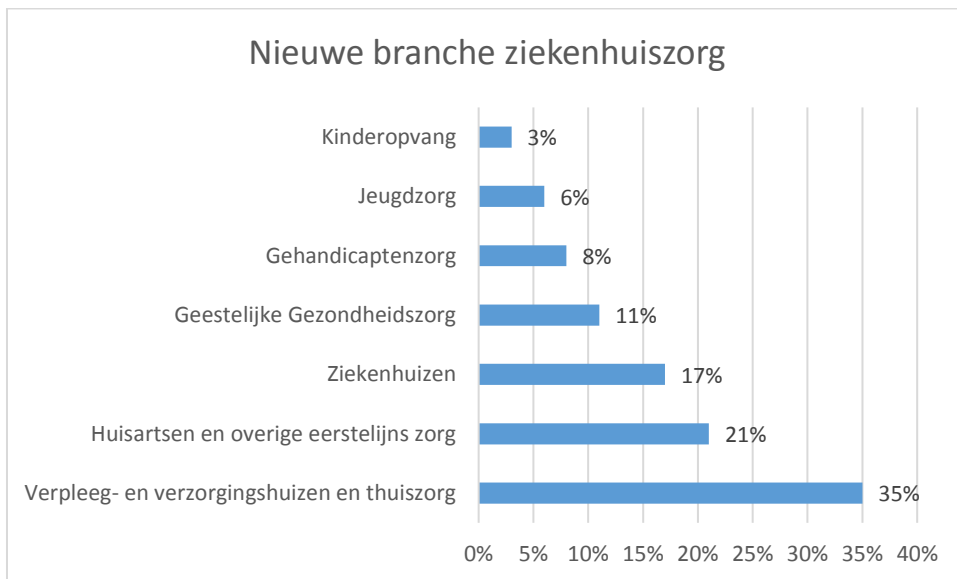
We hebben medewerkers die overstapten naar een andere branche ook gevraagd naar welke branche ze dan vertrokken. Hier zien we -met name bij de VVT (ouderenzorg)- dat medewerkers alsnog kiezen voor de branche waar ze eerder al werkzaam waren. Dit zorgt voor een kleine vertekening van het beeld.

Nieuwe branche voor ouderenzorgmedewerkers:

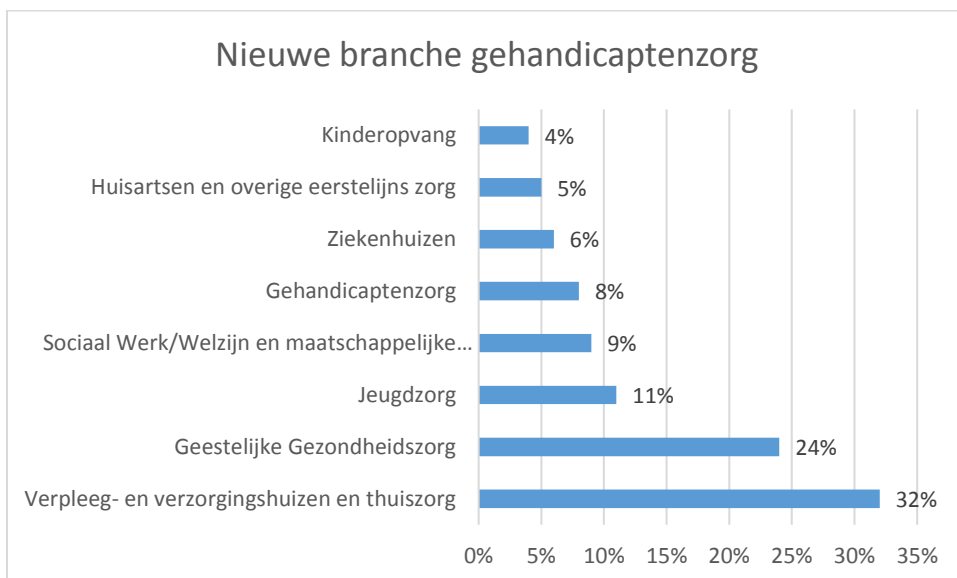


Zoals eerder gezegd, geven met name medewerkers in de VVT (ouderenzorg) alsnog dezelfde branche op als waarin ze al werkzaam waren. Mogelijk betreft dit vooral medewerkers die switchen

van intramuraal naar thuiszorg en vice versa. Verder zien we dat de ziekenhuisbranche de meest genoemde nieuwe branche is.



Voor ziekenhuismedewerkers die een switch maken van branche is de VVT (ouderenzorg) de belangrijkste bestemming. Als we voor beide branches uitrekenen hoeveel procent van de vertrekkende medewerkers uiteindelijk overstapt naar de ander, dan zien we dat zo'n 10% van het verloop van ouderenzorgorganisaties naar de ziekenhuiszorg overstapt. Omgekeerd vertrekt ook zo'n 10% van de medewerkers die vertrekt uit een ziekenhuis naar de VVT (ouderenzorg).



Voor zorgpersoneel dat vertrekt uit de gehandicaptenzorg is de ouderenzorg de belangrijkste vertrekbestemming. Dit kan verklaard worden door de grote vraag naar personeel in de VVT (ouderenzorg) en overeenkomsten in het type zorg; in beide gevallen gaat het om langdurige zorg. Dat slechts een klein deel van de medewerkers overstapt naar de ziekenhuizen kan verklaard worden door het verschil in zorgtype. Ook ligt in ziekenhuizen het gevraagde opleidingsniveau over het algemeen hoger, wat de overstap minder makkelijk maakt.

Van de medewerkers die buiten de sector gaat werken, is een vergelijkbaar percentage (81% ,80% en 82%) bereid om op een later moment mogelijk terug te keren in de zorgsector.

Conclusie

Er zijn geen grote verschillen tussen de branches als het gaat om vertrekredenen. Alleen binnen de ziekenhuizen wordt reistijd als belangrijke reden voor vertrek gezien. Privéomstandigheden worden in alle branches genoemd als belangrijke reden voor vertrek, terwijl dit geen belangrijke reden is als we naar het totaal van alle branches kijken.

Hoewel er vaak gesuggereerd wordt dat veel mensen vanuit de VVT overstappen naar de ziekenhuiszorg, blijkt het aandeel vertrekkende medewerkers dat van de ene branche overstapt naar de andere branche, in beide gevallen zo'n 10% te zijn. Vanuit de gehandicaptenzorg vertrekken de meeste medewerkers die van branche wisselen naar de VVT (ouderenzorg).

Deelnemen aan het onderzoek of meer informatie?

Transvorm en de deelnemende organisaties blijven data verzamelen onder vertrekkende medewerkers. Heeft u door het lezen van dit artikel interesse gekregen in deelname? Organisaties die nog niet deelnemen aan het onderzoek kunnen zich nog aanmelden. Voor meer informatie of deelname aan het onderzoek, neem contact op met **Aniek van der Meulen Bosma** (beleidsadviseur/onderzoeker) via a.vdmeulenbosma@transvorm.org.