

Uitstroomonderzoek: vertrek naar leeftijd

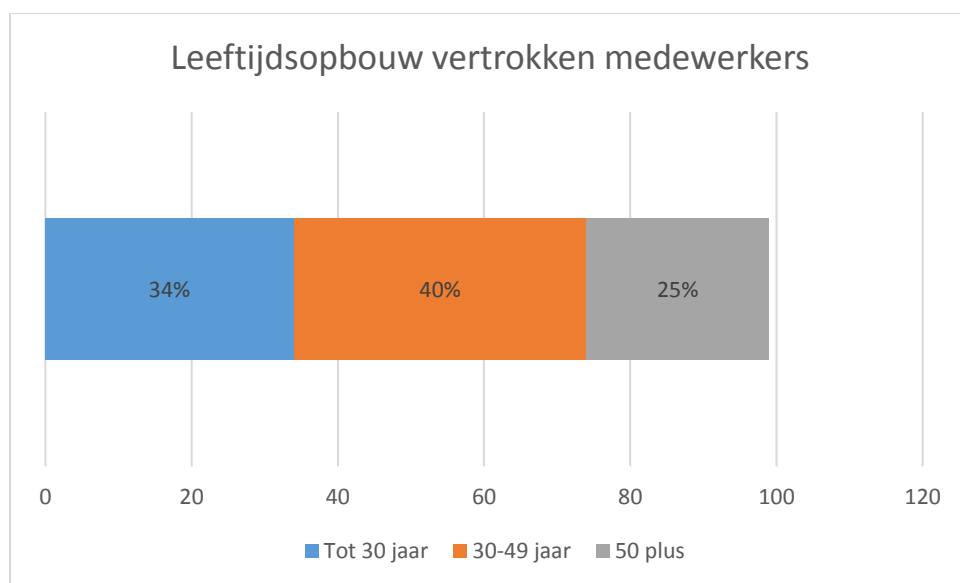
Deze publicatie behoort tot de serie verdiepende thema-artikelen bij het uitstroomonderzoek van Transvorm. In deze publicatie specificeren we de gegevens uit het uitstroomonderzoek naar verschillende leeftijdsgroepen.

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

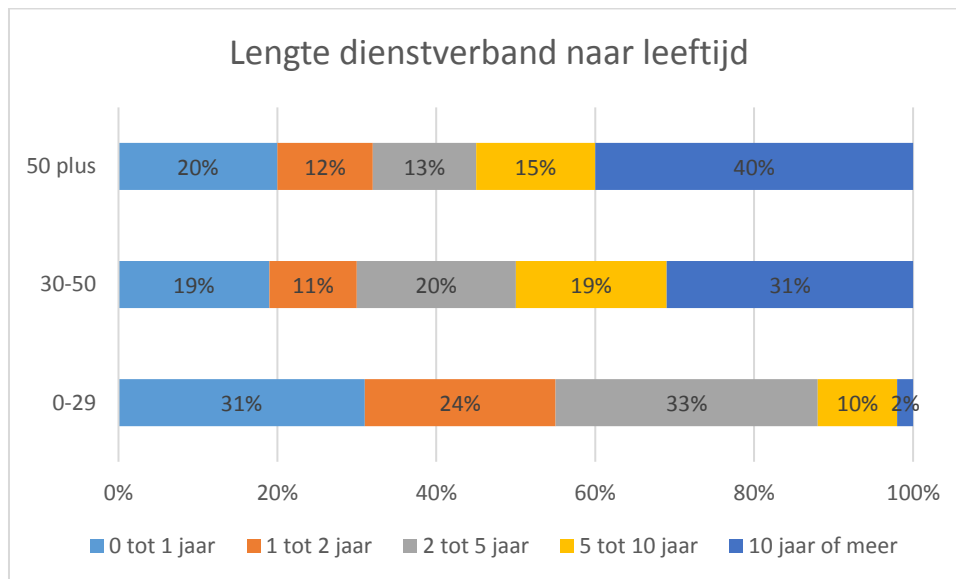
Resultaten naar leeftijd

In de landelijke databases met cijfers over uitstroom (bijvoorbeeld die van het CBS en het pensioenfonds PFZW), zien we dat met name onder jonge zorgmedewerkers het verloop hoog is. Daarom bekijken we de resultaten ook per leeftijdsgroep: tot 30 jaar, 30-49 jaar en 50 jaar en ouder. Ook in deze publicatie geldt dat het steeds gaat om medewerkers met een cliëntgebonden functie die op eigen initiatief zijn vertrokken bij een werkgever.

De verdeling naar leeftijd van de vertrokken medewerkers is als volgt:



Kijken we naar de lengte van de dienstverbanden voor de verschillende leeftijdsgroepen dan is de opbouw als volgt:



- Van de medewerkers jonger dan 30 jaar die vertrokken bij hun werkgever was 55% korter dan 2 jaar in dienst bij de werkgever.
- Bij de oudere leeftijdsgroepen is dit respectievelijk 30% en 32%.
- Dit hoge aandeel is mede te verklaren doordat maar 2% van de respondenten in deze leeftijdsgroep langer dan 10 jaar voor de organisatie had gewerkt. Gezien hun jonge leeftijd en daarmee nog relatief korte loopbaan is dit niet vreemd.
- Van de medewerkers die na hun vijftigste betrokken bij een organisatie was 40% langer dan 10 jaar in dienst geweest van dezelfde werkgever.

Vertrekredenen

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

0-29 jaar

Loopbaanmogelijkheden	20%
Uitdaging in werkzaamheden	18%
Behalen opleiding andere sector, einde bij- of vakantiebaan	17%
Privéomstandigheden (reis- of studieplannen, mantelzorg etc.)	13%
Werksfeer en samenwerking binnen de afdeling/het team/de organisatie	12%

30-49 jaar

Uitdaging in werkzaamheden	19%
Werksfeer en samenwerking binnen de afdeling/het team/de organisatie	18%
Loopbaanmogelijkheden	18%
Manier van werken in de organisatie en aansturing door mijn leidinggevende	16%
Inhoud van mijn werk en/of de cliënten/patiënten	14%

50 plus

Manier van werken in de organisatie en aansturing door mijn leidinggevende	21%
Werksfeer en samenwerking binnen de afdeling/het team/ de organisatie	20%
Privéomstandigheden (reis- of studieplannen, mantelzorg etc.)	15%
Inhoud van mijn werk en/ of de cliënten/ patiënten	11%
Uitdaging in werkzaamheden	10%

- Opvallend is dat er twee vertrekredenen zijn die bij alle leeftijdsgroepen in de top 5 staan: 'Werksfeer en samenwerking binnen de afdeling/het team/de organisatie' en 'Uitdaging in werkzaamheden'.
- Voor medewerkers boven de 30 is de werksfeer een aanzienlijk belangrijkere reden voor vertrek dan voor jongere medewerkers.
- 'Uitdaging in werkzaamheden' is een reden die juist veel minder nadrukkelijk wordt genoemd door de oudste generatie op de werkvloer. Mogelijk doordat zij minder bezig zijn met loopbaanplanning en persoonlijke ontwikkeling dan jongere medewerkers.
- Dit blijkt ook bij de vertrekredenen 'Loopbaanmogelijkheden'. Deze wordt door de jongeren het meest belangrijk gevonden en ook de middengroep in 18% van de gevallen genoemd. Bij de oudste groep komt deze reden niet voor in de top 5.
- Jongeren vertrekken ook vaak omdat ze een opleiding hebben afgerond en daardoor stappen zetten in hun loopbaan. Dit zie je ook terug in de vertrekredenen 'Privéomstandigheden'.
- Deze reden zie je ook terug bij de oudste groep medewerkers. Een mogelijke verklaring daar zien we ook bij hun vertrekbestemming. Een aanzienlijk deel van de oudere medewerkers dat vertrekt, geeft aan (vervroegd) met pensioen te gaan¹.
- 'Manier van werken in de organisatie en aansturing door mijn leidinggevende' werd door oudere medewerkers als belangrijkste vertrekredenen genoemd en was ook een veelgenoemde reden bij de middengroep. Voor jongeren speelde dit minder mee in de vertrekoverweging.

Net als in het hoofdartikel, staat 'Werkdruk' ook bij geen enkele leeftijdsgroep in de top 5 van belangrijkste vertrekredenen. Wel zijn er verschillen: voor jongeren was het in slechts 4% van de gevallen een reden voor vertrek. In de groep 30-49 gaf 10% van de respondenten dit als reden en bij de 50 plussers 9% van de respondenten.

¹ Alle respondenten in dit hoofdstuk hebben aangegeven op eigen initiatief vertrokken te zijn, en dus niet gekozen voor gedwongen ontslag of pensionering. Het is dus aannemelijk dat een aanzienlijk van de mensen die alsnog aangeeft met pensioen te gaan, dit doen voor hun AOW-leeftijd. Maar zelf hebben gekozen om eerder te stoppen met werken, voor het (AOW)-pensioen ingaat.

Vertrek voorkomen

Als we kijken naar wat de werkgever anders had kunnen doen om het vertrek te voorkomen, zien we overeenkomstige patronen in de vertrekredenen per leeftijdsgroep. Van de jongeren geeft een meerderheid van 57% aan dat de werkgever het vertrek niet had kunnen voorkomen. Bij de andere groepen ligt dit percentage aanzienlijk lager op 45% en 49%.

0-29 jaar

Niets, het werd tijd voor iets anders	40%
Geen, mijn vertrekredenen lag in de privésfeer	17%
Beter communiceren/luisteren door direct leidinggevende	16%
Meer ontwikkel-/doorgroeimogelijkheden bieden	16%
Bieden van een vast contract of andere contracturen	10%

30-49 jaar

Niets, het werd tijd voor iets anders	27%
Beter communiceren/luisteren door direct leidinggevende	20%
Meer ontwikkel-/doorgroeimogelijkheden bieden	18%
Geen, mijn vertrekredenen lag in de privésfeer	18%
Verminderen van de werkdruk	13%

50 plus

Geen, mijn vertrekredenen lag in de privésfeer	27%
Beter communiceren/luisteren door direct leidinggevende	24%
Niets, het werd tijd voor iets anders	22%
Verminderen van de werkdruk	12%
Veranderingen in de inhoud van het werk	10%

Alle leeftijdsgroepen zijn het er over eens dat betere communicatie/beter luisteren door de leidinggevende het verschil had kunnen maken. Dezelfde patronen zijn ook terug te zien als het gaat om het bieden van ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden aan medewerkers tot 50 jaar en het verlichten van de werkdruk voor medewerkers boven de 30 jaar.

Contract

Opvallend is dat jongeren ook de optie 'Bieden van meer uren of een vast contract' hebben geselecteerd. Iets meer dan helft van deze groep had een vast contract. Voor 11% van de respondenten betrof het een vakantie-/bijbaan. Nog eens 10% werkte op basis van een BBL-/stagecontract voor de werkgever. Van de totale groep jongeren werkte 45% 24 uur per week of minder.

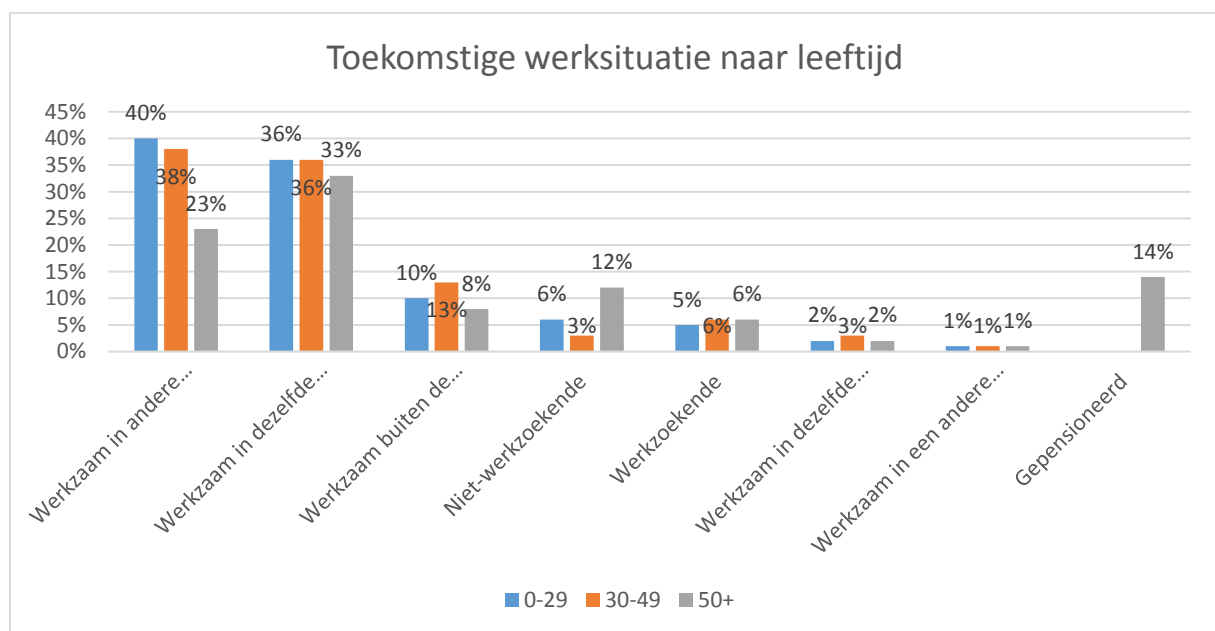
De nieuwe werksituatie

Er zijn geen noemenswaardige verschillen tussen de leeftijdsgroepen als het gaat om het initiatief richting de nieuwe baan. De jongeren nemen met 73% iets minder vaak zelf initiatief (tegen 76% bij 30-49 en 75% bij 50+). Een kwart van de jongeren wordt zelf benaderd door de nieuwe werkgever (tegen 22% en 21%). Zo'n 4% van de vijftigplussers werkt nu via een uitzendbureau, tegen 2% van de andere leeftijdsgroepen.

De belangrijkste bronnen voor het vinden van een nieuwe baan verschillen niet. Dit zijn vacaturesites, kennissen en de website van de organisatie. Wel zijn er kleine verschillen in de mate waarin men gebruik maakt van de bron.

Kijken we naar de nieuwe bestemming van vertrekkende medewerkers, dan zien we allereerst dat 14% van de medewerkers ouder dan 50 jaar aangeeft met (vroeg)pensioen te zijn gegaan. Ongeveer een vergelijkbaar aandeel geeft aan niet meer op zoek te zijn naar werk. Dit aandeel is aanzienlijk lager bij de andere leeftijdsgroepen (6% en 3%). Dit sluit aan bij de eerder genoemde redenen van vertrek (privéomstandigheden) en de beperkte invloed die werkgevers op dit besluit hadden (privésfeer medewerker). Voor alle leeftijdsgroepen geldt dat een ruime meerderheid (79%, 78% en 59%) in de zorgsector blijft werken, al dan niet op ZZP-basis. Onder vijftigplussers is dit aandeel een stuk lager door de eerder genoemde privéomstandigheden/pensionering.

Verder valt het op dat medewerkers tot 50 jaar vaker switchen van werkveld dan dat ze in hetzelfde werkveld blijven (40% vs 36% en 38% vs 36%). Oudere medewerkers blijven juist wel vaker in het eigen werkveld. Het aandeel medewerkers dat buiten de zorgsector gaat werken is met 13% het hoogste onder de groep medewerkers tussen de 30 en 49 jaar.



Onder zorgmedewerkers die de zorgsector hebben verlaten, neemt de bereidheid om mogelijk nog terug te keren op een later moment af met het toenemen van de leeftijd. Respectievelijk 88%, 79% en 74% van de medewerkers sluit een terugkeer niet uit. Dit kan goed verklaard worden door het feit dat onder oudere medewerkers een aanzienlijk deel al heeft aangegeven in zijn geheel gestopt te zijn met werken. Jongere zorgmedewerkers hebben nog een langere loopbaan tegemoet. Wellicht dat zij daarom minder definitief zijn over hun vertrek.

Conclusie

De verschillen in vertrekredenen tussen de leeftijdsgroepen lijken sterk samen te vallen met de algehele levensfase van de medewerkers. Zo is het behalen van een diploma een belangrijke vertrekreden voor jongeren en spelen privéomstandigheden bij jongeren en ouderen een grotere rol dan bij de middengroep.

Hoewel er dus zeker verschillen te zien zijn in de vertrekredenen van de verschillende leeftijdsgroepen, zijn er ook veel overeenkomsten. Jonge medewerkers lijken niet vaker dan oudere medewerkers benaderd te worden voor een baan door de nieuwe werkgever. Ook de kanalen die gebruikt worden om de nieuwe baan te vinden verschillen niet. Het aandeel medewerkers dat niet terugkeert in de zorgsector verschilt nauwelijks voor de twee jongste leeftijdsgroepen (tot 30 en tot 50 jaar). Bij groep ouder dan 50 jaar ligt dit een stuk lager, met name door privéomstandigheden/(vroeg)pensioen.

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**](mailto:a.vdmeulenbosma@transvorm.org).