

Factsheet 2021

Uitstroomonderzoek Haaglanden, Nieuwe Waterweg Noord en Rijn Gouwe

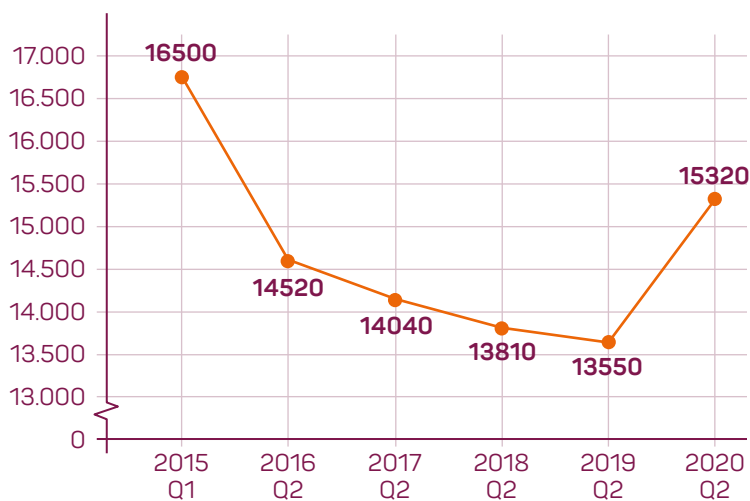
Het beperken van ongewenste uitstroom wordt gezien als een belangrijk instrument om de personeelstekorten binnen zorg- en welzijn te beperken. Nu en vooral ook in de toekomst. Recente uitkomsten van het Prognosemodel Zorg en Welzijn tonen tekorten in 2030 van tussen de 9.200 tot 13.000 medewerkers in de regio Haaglanden, Nieuwe Waterweg Noord en Rijn Gouwe¹.

Deze factsheet is een vervolg op eerdere publicaties van ZorgZijn Werkt en Care2Care over het uitstroomonderzoek. Klik [hier](#) voor de publicaties van Care2Care en [hier](#) voor die van ZorgZijn Werkt.

¹ Deze factsheet presenteert de resultaten van het doorlopend landelijk uitstroomonderzoek van Presearch en data van het Centraal Bureau Statistiek (CBS), Prognosemodel Zorg en Welzijn Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) en Vernet. Uit het uitstroomonderzoek is data van 470 respondenten uit de regio in cliëntgebonden functies geanalyseerd, die vrijwillig vertrokken in de periode oktober 2019 – oktober 2020. De vraag of ex-werknemers weer 'willen werken' in de sector is gesteld vanaf april 2020. De cijfers zijn gewogen naar de brancheverdeling van uitstroomcijfers van het CBS.

Deel 1: Uitstroom in de regio uit Zorg en Welzijn

Figuur 1: Uitstroom² in de regio van 2015 tot 2020



Bron: CBS, 2020

Conclusie:

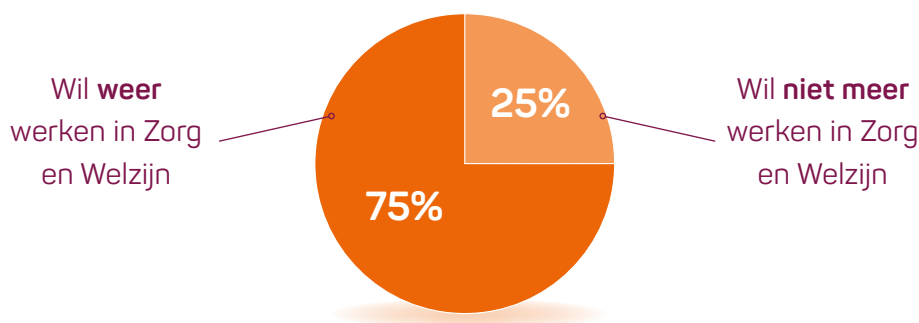
De afgelopen jaren was er sprake van een dalende uitstroom. Vanaf het tweede kwartaal 2019 neemt de uitstroom echter weer toe.



² Uitstroom: een werknemer is gedurende de periode gestopt met werken in zorg en welzijn in vergelijking met hetzelfde kwartaal één jaar eerder (CBS).

Hoeveel zorgmedewerkers³ zouden overwegen om in de toekomst opnieuw in Zorg en Welzijn te werken?

Figuur 2: Aandeel medewerkers in de regio dat wil terugkeren naar de sector

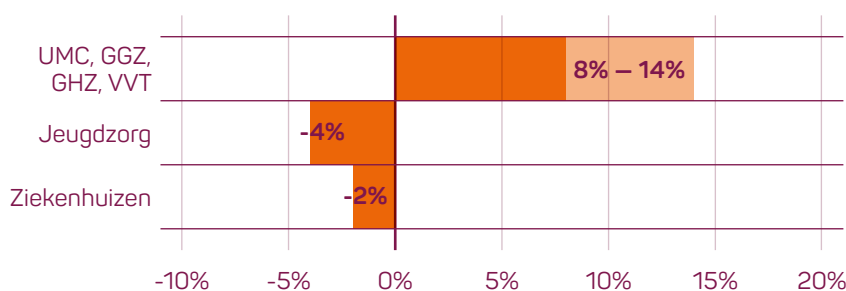


Bron: Doorlopend landelijk uitstroomonderzoek RegioPlus, Presearch. Analyses ZorgZijn Werkt/Care2Care, 2020.

Conclusie:

Het overgrote deel van vrijwillig vertrokken zorgpersoneel wil nog steeds werken in Zorg en Welzijn. Uit de algemene analyse van het landelijke uitstroomonderzoek bleek dat als we oud-medewerkers willen verleiden tot terugkeer naar de sector dat er dan vooral geïnvesteerd moet worden op de essentie van het werk, namelijk: de inhoud van het werk, samenwerking met collega's en waardering van cliënten.⁴

Figuur 3: Regionale uitstroom uit de sector: verandering ten opzichte van voorgaand jaar (q2 2020-q2 2019)



Bron: CBS, 2021 (bewerkt door ZorgZijn Werkt, Care2Care)

Conclusie:

Met uitzondering van de branches jeugdzorg en ziekenhuizen (let op: exclusief UMC 's) is er voor vrijwel elke branche een *toename* in de uitstroom te zien. In het voorgaande jaar was er in de jeugdzorg en ziekenhuizen juist nog wel sprake van een steeds groter wordende uitstroom.

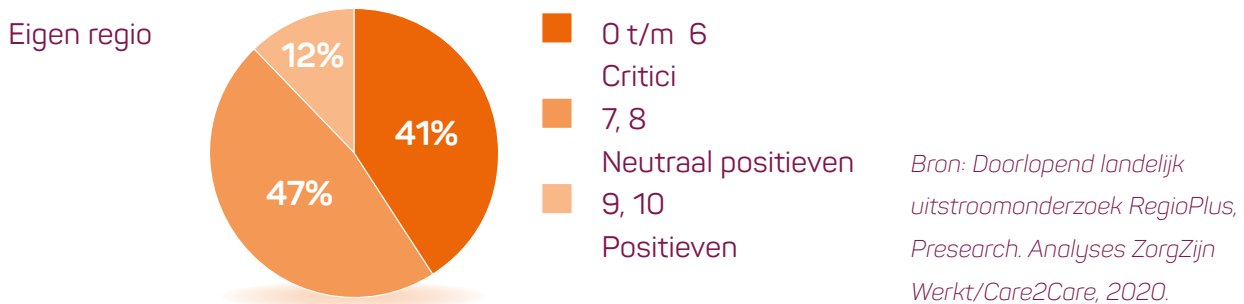
³ Gegevens van vrijwillig vertrokken medewerkers in cliëntgebonden functies die na vertrek werkzaam zijn buiten de sector dan wel werkzoekend of niet-werkzoekend zijn.

⁴ RegioPlus (2020), Rapportage Landelijk doorlopend uitstroomonderzoek, https://www.zorgzijnwerkt.nl/uploads/1/2/9/8/12983203/doorlopend_uitstroomonderzoek_2020.pdf

Deel 2: Aantrekkelijkheid werkgever: aanbevelen of afraden?

Het is van belang om te weten of ex-zorgmedewerkers hun oude werkgever⁵ zouden willen promoten in hun directe omgeving (bv. vrienden, familie, nieuwe werksituatie). Deze kennis is van belang voor het imago van de sector alsmede de potentiële instroom. In het doorlopend uitstroomonderzoek is dit nagegaan middels de Net Promotor Score (NPS).

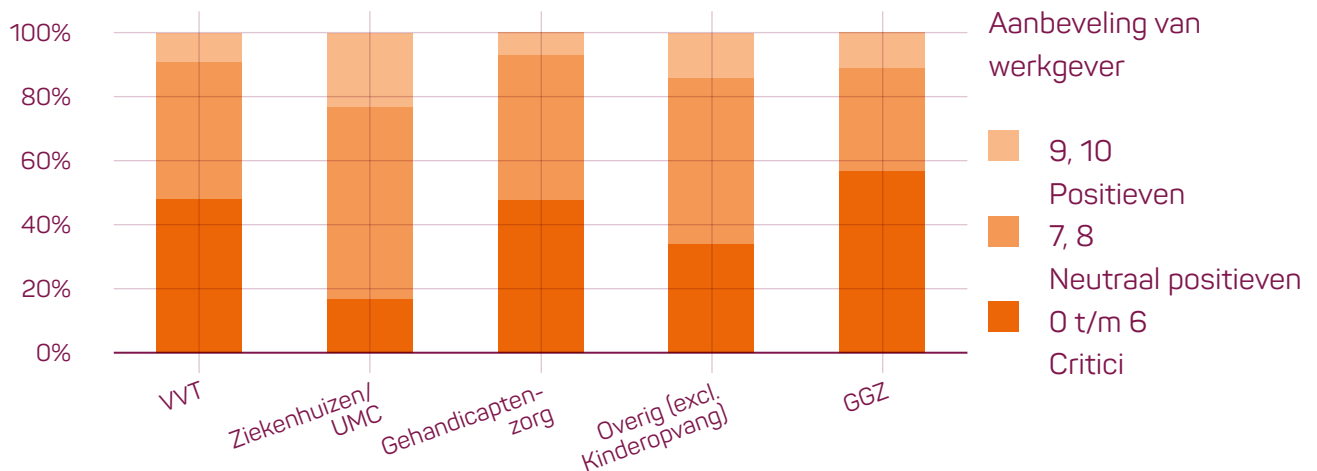
Figuur 4: Net Promotor Score⁶ sector breed regionaal



Conclusie:

Ongeveer 1 op de 10 van de vrijwillig vertrokken medewerkers is positief over de voormalig werkgever. Dit blijkt uit de regionale Net Promotor Score. Deze wijkt niet veel af van de landelijke score. De kans op positieve aanbevelingen ligt zelfs iets hoger (12 procent regionaal ten opzichte van 9 procent landelijk).

Figuur 5: Net Promotor Score per branche in de regio



Bron: Doorlopend landelijk uitstroomonderzoek RegioPlus, Presearch. Analyses ZorgZijn Werkt / Care2Care, 2020.

Conclusie:

Als zorgmedewerkers vrijwillig vertrekken uit het ziekenhuis is de kans op een hogere NPS score groter dan in de andere branches. Werkgevers uit de andere branches (VVT, GHZ, GGZ en overige branches) worden dus minder snel door de ex-medewerker aan zijn/haar omgeving aanbevolen.

⁵ De analyses van de NPS en de rapportcijfers hebben betrekking op alle vrijwillig vertrokken zorgmedewerkers (aantal respondenten is 470). Dus niet alleen die medewerkers die vertrokken zijn uit de sector Zorg en Welzijn.

⁶ Net Promotor Score (NPS) is gebaseerd op de waarschijnlijkheid dat mensen een organisatie zullen aanbevelen bij kennissen, vrienden en familie. Promotors zijn respondenten die een score 9 of 10 hebben gegeven, neutraal positief die een score 7 of 8 hebben gegeven; critici zijn respondenten die een score 0 t/m 6 hebben gegeven.

Figuur 6: Beoordeling werk gerelateerde aspecten (10 is maximaal, 1 is minimaal)



Bron: Doorlopend landelijk uitstroomonderzoek RegioPlus, Presearch. Analyses ZorgZijn Werkt/Care2Care, 2020.

Conclusie:

Respondenten zijn het meest tevreden over de aspecten van het werk die te maken hebben met de 'Voldoende waardering van cliënten', 'Inhoud werk, zelfstandigheid & teamwork'. De aspecten 'Werkdruk/voldoende tijd voor werk', 'Ontwikkelingsmogelijkheden', 'Sfeer organisatie & inspraak' en 'Relatie met leidinggevende' worden daarentegen beduidend minder goed beoordeeld. Juist bij deze laatste aspecten liggen dus grote verbetermogelijkheden waarmee toekomstig vertrek van zorgmedewerkers kan worden voorkomen. Ook kan verbetering van deze aspecten een positieve invloed uitoefenen op de NPS score en het imago van de werkgever.

Deel 3: Duurzame inzetbaarheid voor, tijdens en na corona

Figuur 7: Regionaal ziekteverzuim 2019 en 2020⁷



Bron: Vernet, 2020. Berekend door ZorgZijn Werkt/Care2Care⁸

Conclusie:

De eerste corona golf heeft tot een hoger verzuim geleid bij de geestelijke gezondheidszorg, gehandicaptenzorg, ziekenhuizen en VVT. Aandacht voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers is, juist in deze periode, belangrijk. Dit blijkt ook uit het feit dat ex-medewerkers 'werkdruk/voldoende tijd voor werk' het slechtst beoordelen (zie vorige pagina).



⁷ Data van de veiligheidsregio's Haaglanden en Hollands-Midden.

⁸ Gewogen gemiddelde verzuimcijfers van Rijn Gouwe, Haaglanden en Nieuwe Waterweg Noord. Gewogen met werknemers aantal in dezelfde maand als het verzuim.

Dienstverlening van ZorgZijn Werkt en Care2Care:

Kennis over uitstroom wordt door ZorgZijn Werkt en Care2Care verzameld voor regionale zorg- en welzijnsorganisaties om hun eigen beleid verder vorm te geven. Daarnaast wordt deze kennis ook gebruikt om het aanbod van activiteiten voor de leden verder in te vullen.

Onderstaande projecten en activiteiten worden in 2021 georganiseerd en zijn te gebruiken om inspiratie op te doen voor het optimaliseren van het P&O beleid in jouw organisatie:

- **Masterclass vitaliteit & preventie**

neem contact op met David Huizing (06 - 82 73 91 07).

- **Netwerk Behoud**

neem contact op met Nicolien Verhage (06 - 82 73 67 21).

- **Sterk in je werk**

neem contact op met Monique van der Heijden (06 - 86 84 48 17) of Nicolien Verhage (06 - 82 73 67 21).

- **Regionale loopbaanpaden**

neem contact op met Joyce Nihof (06 - 82 30 65 09) of Maartje Bouwens (06 - 86 84 95 42).

- **Uitstroomonderzoek**

neem contact op met Maartje Bouwens (06 - 86 84 95 42).

Meer weten?

Meer (landelijke) informatie kun je vinden in de [Rapportage Landelijk doorlopend uitstroomonderzoek](#).