

Pensioenfonds

Zorg & Welzijn

Waarom verlaten werknemers de sector Zorg en Welzijn?

Rapportage van onderzoek onder uit dienst getreden medewerkers

Jorrit Lang - PGGM

Mark Koop - DirectResearch

Ymke Horwitz - DirectResearch

7 Juni 2022



Inhoud

01	Samenvatting	3.
02	Vrijwillige vertrekken bij werkgevers, waarheen en waarom?	6.
03	Toelichtingen vrijwillige vertrekredenen	11.
04	Hoe is de nieuwe financiële situatie?	16.
05	Welke invloed heeft de Corona-crisis?	19.
06	Onvrijwillige vertrekken bij werkgevers, waarheen en waarom?	23.
07	Toelichtingen onvrijwillige vertrekredenen	26.

Samenvatting: waarom verlaten werknemers de sector Zorg en Welzijn?

Dit onderzoek is een herhaling van de onderzoeken door PFZW in 2018 en 2020. De bereidheid om deel te nemen aan het onderzoek was weer hoog. 22% nam de moeite de vragen te beantwoorden (vergeleken met 20% in 2020 en 18% in 2018).

Van de vertrekkers geeft 77% aan dat zij zelf hun baan opzegde. Dat was in 2020 lager met 64%.

De reden lijkt samen te hangen met de corona-situatie in 2020 toen in bepaalde sectoren van meer mensen het contract werd beëindigd. Ook dit jaar (net zoals in 2018 en 2020) blijven 3 op de 4 werknemers die zelf hun baan opzeggen, werken in zorg en welzijn. Bijna een kwart verlaat de sector.

De hoge werkdruk is nog altijd de belangrijkste oorzaak waarom werknemers hun baan opzeggen in zorg en welzijn

Een grote groep van 31% noemt de hoge werkdruk direct als reden (ten opzichte van 21% in 2020). Daarnaast speelt werkdruk ook op de achtergrond bij de andere redenen vaak een rol. Werknemers in zorg en welzijn geven vooral aan dat onderbezetting en de druk om continu uren te verantwoorden ervoor zorgen dat zij niet de zorg kunnen leveren zoals zij dat zouden willen. Daarin is eerder verslechtering dan verbetering zichtbaar in de afgelopen twee jaar.

Het management of de organisatie blijft een belangrijke reden

De bevindingen komen sterk overeen met de bevindingen in 2020. Duidelijk is dat vaak ondersteuning vanuit de leidinggevende gemist wordt. Dit zou onder andere kunnen komen door de vele wisselingen van de leidinggevenden. Verder valt binnen dit onderwerp ook de totale organisatie. Er is dan sprake van te sterke hiërarchie, bureaucratie of chaos waardoor men zich benadeeld of niet gehoord voelt. Men vindt dat er daardoor niet op de juiste manier –in lijn met de eigen visie- zorg geleverd wordt.

Verder is soms de inhoud van het werk niet meer aantrekkelijk of de relatie met collega's matig

Deze beide redenen lijken soms wat minder binnen de invloedsfeer van werkgevers te liggen, maar tot op zekere hoogte speelt ook de organisatie toch een rol. Het management grijpt bijvoorbeeld niet in in een team waar de sfeer slecht is. (Oncollegiaal gedrag tot en met pesten aan toe.) Daarnaast mist men waardering.

De helft gaat elders meer verdienen, maar het geld of promotie is voor maar 25% een reden om te vertrekken

De helft van de vertrekkers gaat er financieel op vooruit in de nieuwe werksituatie. Slechts 11% gaat er op achteruit. Gemiddeld is de vooruitgang ruim 10%. Dit komt overeen met de resultaten van 2020.

Samenvatting: de coronacrisis en verschillen per sector,

Corona

Voor bijna 80% speelt corona geen rol bij het vertrek. Bij 16% is het wel een belangrijke of de enige reden

Als corona (deels) een reden is dan gaat het -voor de vrijwillige vertrekkers- vooral om een verandering in werksfeer en de werkdruk die het laatste zetje zijn om te vertrekken. Dit is in lijn met 2020. Daarnaast is vaak uit de open reacties gebleken dat corona soms reden was even stil te staan en bedenken of ze wel gelukkig waren in hun huidige functie/organisatie. In sommige gevallen bleek dit dus niet het geval en was dit het laatste zetje.

Het risico om zelf ziek te worden of anderen te besmetten speelt nog maar nauwelijks een rol

Van de groep waarbij corona een rol speelde, is dit maar bij circa 1 op de 10 een reden (in 2020 was dit nog een kwart).

Verschillen per sector

In de sectoren GGZ, Huisartsenzorg, Jeugdzorg en de VVT zeggen werknemers relatief vaker zelf hun baan op.

Met 80% of meer die zelf opzeggen, is dat tussen 10 en 20% meer dan in de andere sectoren.

De reden om te vertrekken laten wat accenten per sector zien

In de tabel op pagina 9 zijn bijvoorbeeld de volgende verschillen in reden van vertrek duidelijk zichtbaar:

- In de gehandicaptenzorg vooral meer 'de inhoud van het werk', 'de financiële vooruitgang elders' en 'de werktijden'.
- In de GGZ 'het management/de organisatie', 'de inhoud van het werk' en 'promotie in functieniveau elders'.
- In de tandartsenzorg 'het management/de organisatie', 'de collega's en de werksfeer' en 'de financiële vooruitgang elders'.

Samenvatting: beëindiging dienstverband vanuit de werkgever.

In 2022 hebben we aan het onderzoek vragen toegevoegd voor werknemers waarvan hun werkgever het dienstverband heeft beëindigd of niet verlengd. Zij kregen vragen over de redenen van de beëindiging.

Van de bij PFZW als vertrokken geregistreeerde werknemers, geeft 13% aan dat hun werkgever het dienstverband heeft beëindigd of niet verlengd. Naar schatting bijna 40% waarvan het dienstverband wordt beëindigd, blijft werken in zorg en welzijn. Circa 60% verlaat de sector of het is nog onbekend. Deze groep heeft nog geen ander werk.

Als de werkgever het dienstverband beëindigd, dan is de belangrijkste oorzaak vaak langdurige ziekte/arbeidsongeschiktheid.

Daarnaast spelen onvoldoende werk of het niet meer passend zijn van het werk ook een rol. Uit open reacties blijkt ook dat men vaak ontslagen wordt wanneer een tijdelijk contract zou moeten worden omgezet naar een nieuw contract. Geregeld in combinatie met ziekte. Men is bijvoorbeeld tijdens een jaarcontract (gedeeltelijk) ziek geweest en dan is dat (vermoedelijk) de reden dat geen nieuw contract wordt aangeboden.

T.o.v. de andere sectoren wat meer ontslagen in de Gehandicaptenzorg en Welzijn en Maatschappelijke dienstverlening

In deze sectoren is het percentage van de vertrekkers waarbij vanuit de werkgever opgezegd wordt circa 20%. Dit verschilt met 2020, waar dit juist het geval was bij de Tandartsenzorg, de Kinderopvang. Welzijn en Maatschappelijke dienstverlening komt wel overeen. In 2020 kwam in deze drie sectoren bij circa 30% het ontslag vanuit de werkgever.

In zijn algemeenheid is het vergeleken met halverwege 2020 minder vaak zo dat de werkgever het dienstverband beëindigt. (Zoals beschreven op pagina 1 van de samenvatting)

2. Vrijwillig vertrekken bij werkgevers, waarheen en waarom?

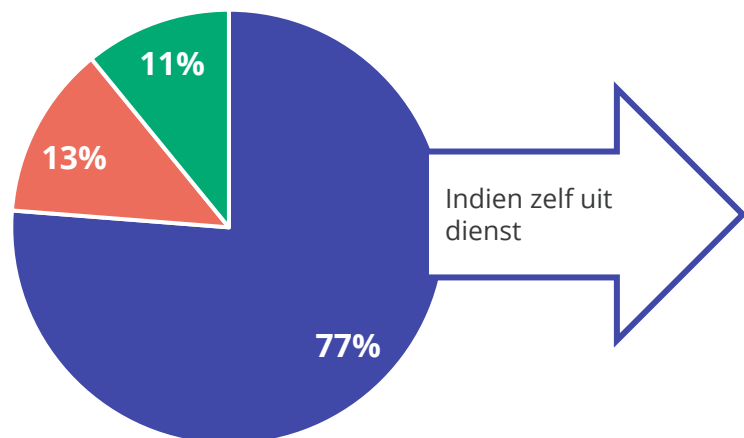
3 op de 4 werknemers die zelf hun baan opzeggen, blijven werken in zorg en welzijn. Circa 1 op de 4 verlaat de sector.

Van de deelnemers die vertrekken bij een werkgever, kiest 77% hier zelf voor. Bij 13% ging dit niet vrijwillig en werd het dienstverband door de werkgever beëindigd. 11% geeft aan dat het uit dienst gaan een andere reden betreft. Het niet vrijwillige vertrek is in 2022 lager dan in 2020, toen 22%.

Van de vrijwillige vertrekkers gaat 78% weer bij een andere werkgever aan de slag. Daarnaast wordt 6% zzp'er en is 5% nog op zoek naar een andere baan. Maar ook van de 12% 'anders', blijft een deel wel werken, maar vaak in iets andere vorm (naar één baan in plaats van twee, naar ander contract type etc.).

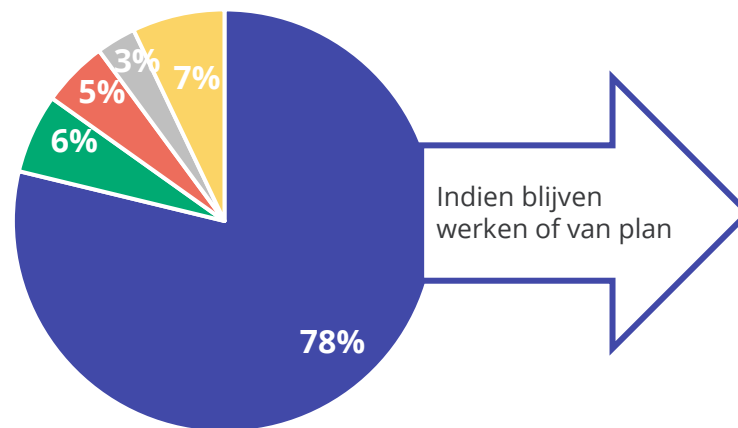
Van degene die blijven werken of dat van plan zijn, blijft 76% in de sector zorg en welzijn. Maar daar tegenover staat dat 24% op zoek gaat naar een geheel andere sector. Per saldo betekent dit, dat minimaal 3 op de 4 werknemers die hun baan opzeggen wel in de sector zorg en welzijn actief blijven. Dit resultaat komt overeen met het onderzoek van PFWZ in 2020.

Vrijwillig vertrek n=6397



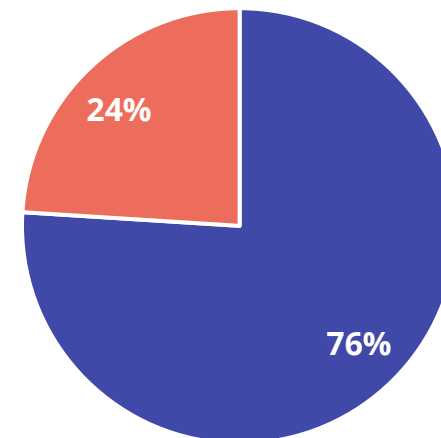
- Ja, ik ben zelf uit dienst gegaan
- Nee, mijn werkgever heeft het dienstverband beëindigd
- Anders

Nieuwe situatie n=4818



- Andere werkgever
- Nog geen ander werk
- Anders
- zzp'er
- Stop met werken

In de sector n= 3284



- Ja, ik blijf werken in de sector zorg en welzijn
- Nee, ik ga in een andere sector aan het werk

Vrijwillig versus onvrijwillig vertrek verschilt per sector.

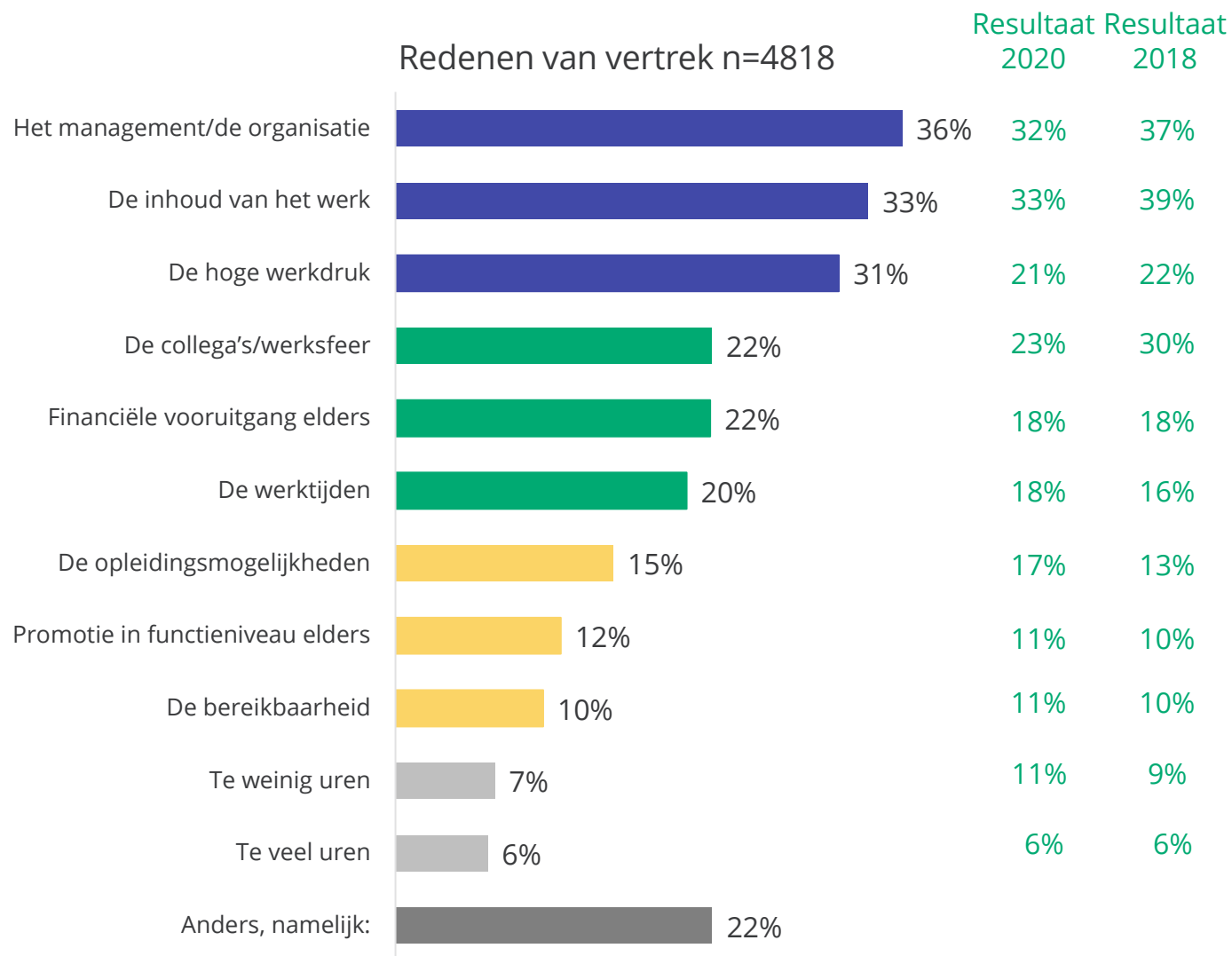
Van de sectoren met voldoende deelnemers in de steekproef, staat hieronder een uitsplitsing naar eigen keuze voor vertrek of niet. Zoals duidelijk werd op de vorige pagina vertrekt 77% uit zichzelf. Dit aandeel is hoger dan de 64% van 2020. De stijging van het aandeel vrijwillige vertrekkers geldt voor alle sectoren, behalve de Gehandicaptenzorg. Daarbij zijn er wel een paar verschillen per sector.

In de Gehandicaptenzorg en Welzijn en Maatschappelijke dienstverlening is het onvrijwillige vertrek vooral hoger. Opvallend is dat het onvrijwillige vertrek in 2020 hoog lag bij de Kinderopvang en de Tandartsenzorg. Dit waren de sectoren die toen wat harder geraakt waren door de coronacrisis. Dit is nu in mindere mate het geval, zoals in hoofdstuk 5 duidelijk wordt.

Vooraf in de GGZ, Huisartsenzorg, Jeugdzorg en de VVT zeggen werknemers vaker zelf hun baan op.

	Gehandicap- tenzorg	GGZ	Huisartsen- zorg	Jeugdzorg	Kinder- opvang	Tandartsen- zorg	VVT	Welzijn en maatschap.	Zieken- huizen	Totaal
Zelf uit dienst	61%	86%	80%	80%	75%	63%	80%	69%	78%	77%
Vanuit werkgever	22%	14%	10%	11%	13%	16%	11%	19%	11%	13%
Anders	17%	13%	14%	10%	11%	21%	8%	12%	10%	11%
Totaal n=	746	454	234	238	594	174	2002	374	773	6397

Werknemers vertrekken vooral vanwege het management en de organisatie, de inhoud van het werk en de werkdruk.



De vrijwillige vertrekkers is gevraagd aan te geven wat de redenen daarvoor waren. Uit de lijst in de grafiek konden maximaal 6 antwoorden gekozen worden. Gemiddeld werden 2,4 antwoorden gegeven.

De meest aangegeven reden is 'het management en de organisatie' met 36%. Daarna komen met 33% 'de inhoud van het werk' en met 31% 'de hoge werkdruk'.

In hoofdstuk 3 (vanaf pag. 10) kijken we daar nauwkeuriger naar op basis van de antwoorden in de eigen woorden van de vertrokken werknemers.

Met 22% weegt de financiële vooruitgang nog redelijk zwaar. En 12% geeft promotie als reden. Deze twee antwoorden gecombineerd worden door circa 25% gegeven.

Ten opzichte van 2018 en 2020 wordt 'de hoge werkdruk' vaker als reden gegeven.

Verschillen per sector zichtbaar en waarschijnlijk verklaarbaar voor betrokkenen bij de desbetreffende sector.

De vertrekredenen per sector laten wat verschillen zien. Zo is zichtbaar dat niet altijd 'het management en de organisatie' de meest genoemde is. Verder zijn in bepaalde sectoren sommige redenen vaker genoemd. Bijvoorbeeld:

- In de gehandicaptenzorg vooral meer 'de inhoud van het werk', 'de financiële vooruitgang elders' en 'de werktijden'.
- In de GGZ 'het management/de organisatie' 'de inhoud van het werk' en 'promotie in functieniveau elders'.
- In de tandartsenzorg 'het management/de organisatie', 'de collega's en de werksfeer' en 'de financiële vooruitgang elders'.

	Gehandicap- tenzorg	GGZ	Huisartsen- zorg	Jeugdzorg	Kinder- opvang	Tandartsen- zorg	VVT	Welzijn en maatschap.	Zieken- huizen	Totaal
Het management/de organisatie	36%	41%	21%	43%	40%	53%	35%	36%	29%	36%
De inhoud van het werk	42%	42%	22%	42%	26%	29%	31%	38%	30%	33%
De hoge werkdruk	33%	22%	34%	37%	41%	33%	33%	22%	29%	31%
De collega's/werksfeer	23%	22%	17%	21%	23%	31%	25%	21%	21%	22%
Financiële vooruitgang elders	29%	26%	14%	25%	23%	33%	19%	27%	20%	22%
De werktijden	26%	12%	8%	19%	29%	19%	22%	10%	19%	20%
De opleidingsmogelijkheden	16%	19%	8%	17%	12%	17%	14%	14%	22%	15%
Promotie in functieniveau elders	15%	18%	11%	10%	12%	8%	7%	13%	15%	12%
De bereikbaarheid	10%	11%	14%	9%	16%	6%	9%	7%	11%	10%
Te weinig uren	8%	3%	3%	3%	7%	4%	10%	8%	4%	7%
Te veel uren	6%	4%	7%	4%	8%	7%	8%	5%	7%	6%
Anders	20%	21%	25%	23%	18%	14%	24%	21%	23%	22%
Totaal n=	590	338	173	181	441	106	1586	252	599	4818

Het percentage is vet en **blauw** voor de hoogste score. Vet en **rood** voor de scores die 5% of meer hoger zijn dan in de kolom totaal.

3. Toelichtingen vertrekredenen

Bij vier hoofdredenen de meest kenmerkende toelichtingen van vertrekkende werknemers.

36% Het management/de organisatie

Conclusies

De hoofd strekking is dat een deel van de reacties gaat over onvoldoende persoonlijke ondersteuning door de direct leidinggevende. Dit kan komen doordat er te veel wisselingen zijn van leidinggevend en dat de leidinggevende niet genoeg persoonlijke steun biedt.

Op organisatieniveau vindt men geregeld dat er geen fijne werksfeer heerst. Soms voelt men zich dan onveilig of er sprake is van te veel hiërarchie. Voorbeelden worden ook gegeven van grensoverschrijdend gedrag of het voortrekken van bepaalde medewerkers.

Teveel chaos binnen bedrijf, teveel wisselingen van personeel/managers, teveel stress door vorige 2 dingen.

Niet kijken naar talent, maar enkel kijken naar wel of geen diploma. Grote mate van hiërarchie wat maakt dat mensen 'op de vloer' benadeeld worden.

Veel stress en gemopper op de werkvloer door personeel tekort. Management moeilijk benaderbaar - opmerkingen/ vragen werden van tafel geveegd.

Slecht management. Plotseling verandering van werkuren. Lange reistijd. Managers gaan allemaal binnen een jaar weer weg. En dat is al jaren zo.

Onvoldoende communicatie en respect vanuit organisatie naar medewerkers.

Te weinig autonomie in mijn handelen. Te weinig (o.a. financiële) waardering.

Grensoverschrijdend gedrag van collega en onvoldoende steun van de werkgever.

Samenwerking met de artsen, onvoldoende steun van teammanager, en na 15 jaar tijd om iets anders te gaan doen.

Onpersoonlijk, balans werk-rust was er niet. Manager roddelde met haar 'klikje'. Dit waren gewoon collega's uit het team. Buiten teamgenoten uit, haar niet 'klikje' moest komen opdagen voor extra werken.

Ik ben gestopt na bijna 17 jaar werken omdat ik niet netjes werd behandeld door mijn werkgever. Geen uitdaging meer had. Dit heb ik ook aangegeven bij de Arbo en P&O hopelijk gaan ze dit verbeteren.

33% De inhoud van het werk

Conclusies

De inhoud van het werk valt globaal onder te verdelen in twee categorieën: 1. De administratieve taken en registratie van de uren. 2. Te weinig ontwikkelingsmogelijkheden. Er wordt vaak genoemd dat vooral door punt 1 de patiënt niet meer centraal staat.

Organisatie paste niet meer bij mij. Teveel regeltaken waardoor ik niet aandacht aan de bewoners kon geven die ik wilde.

De menselijke maat is zoek in de thuiszorg. Alles wordt in minuten berekend. De werktijden fluctueren erg. Door de Corona protocollen was er nog meer afstand ook naar collega's. Veel zieke collega's, diensten over moeten nemen. Voelde geen waardering meer.

Niet voldoende ontwikkelingsmogelijkheden en een andere visie op kwaliteit van zorg.

Weinig uitdaging, geen hbo taken kunnen krijgen in mijn huidige functie, betaald worden als mbo terwijl ik hbo diploma heb.

Te commercieel. Patiënt stond niet meer centraal. Geen waardering en commercie wint het van kwaliteit in de zorg.

Geen doorgroei mogelijk. Toe aan een nieuwe uitdaging en werd vaak ingezet op afdelingen waar ik overgekwalificeerd voor ben.

In de thuiszorg werkte ik met gebroken diensten en dat wilde ik niet meer daarom bij een andere werkgever begonnen met aaneengesloten diensten.

De verdeling van uren werd ineens anders, ik moest kortere diensten gaan werken en kreeg daarbij ook andere taken die ik niet leuk vond. De druk om altijd maar extra te werken omdat er niet genoeg mensen zijn voelde niet prettig. Ik voelde dat ik altijd met mijn werk bezig was, ik vond het niet prettig om te weten dat er weer open diensten waren die steeds maar moeilijker werden ingevuld.

Kan het werk als verpleegkundige op een verpleegafdeling niet meer doen zoals ik graag zou willen ivm steeds hoger wordende werkdruk, veel administratieve handelingen wat ten koste gaat van de patiëntenzorg.

31% de hoge werkdruk

Conclusies

De hoge werkdruk kan ook globaal onderverdeeld worden in een aantal categorieën. 1. Onderbezetting. 2. Regels over de verdeling van de uren. 3. Geen werk/privé balans meer. Punt 2 werd ook al genoemd bij redenen om te vertrekken omtrent de inhoud van het werk. In 2020 bleek de werkdruk ook wel terug te komen als achterliggende reden bij antwoorden over de inhoud van het werk of het management en de organisatie, maar nu is het percentage daarnaast ook daadwerkelijk hoger dat het als reden noemt om te vertrekken.

Ik had een 0,5fte contract maar was voor mijn gevoel continu bezig met het werk. Ook avonden en roostervrije dagen. Met name ook vergaderingen ed. Kwam in de knoei met privé gezin en eigen hersteltijd.

Vooral de werkdruk, productiviteit werd belangrijker dan inhoud. Daarnaast de altijd aanwezige druk om iedere 5 minuten van de totale werkdag te registreren in het systeem, dag in dag uit. Even een kop thee drinken met een collega ... hoe gaan we dat registreren? Letterlijk ziek makend dat dat een groot deel van de werkdag in beslag neemt.

Veel druk op het personeel omdat er bijna geen vaste krachten zijn en er veel met uitzendkrachten gewerkt word, deze komen vaak niet opdagen waardoor de druk bij de rest van het personeel erg hoog word.

Werkdruk zat, wil eigen tijd bepalen en kwaliteit van zorg leveren, cliëntgerichte zorg.

Na 13 jaar terug in de zorg gegaan. Geschrokken van de hoge werkdruk en de rigide regels(mede veroorzaakt door de zorgverzekeraars) en persoonlijke omstandigheden waren de reden om tijdens de proeftijd te stoppen met werken.

Hoge werkdruk, ongezond rooster, geen gehoor geven aan medewerkers die klachten heeft, je wordt gezien als een nummer. Als je niet kon werken, dreigde ze met een werk opdracht. Geen open communicatie.

Meer werkdruk. Openstaande diensten zelf oplossen. Niet luisteren naar signalen die personeel afgeven. Werk/ privé balans totaal weg.

Onhoudbaar arbeidsklimaat met hoge fysieke, geestelijke en mentale belasting in een onveilig werksituatie.

22% de collega's/werksfeer

Conclusies

Een deel van de reacties gaat over de communicatie en de relatie tussen de collega's onderling op de werkvloer. Daarnaast wordt echter ook genoemd dat de werkgever niet genoeg een rol heeft gespeeld om die conflicten te helpen oplossen. Gevolgen hiervan zijn dat men zich onveilig kan voelen en een negatieve sfeer ervaart.

Niet meer in staat te functioneren in de werkomgeving waar eerder de druk als gevolg van conflicten en een onveilige werksfeer zo hoog was opgelopen dat ik na meerdere pogingen me weer veilig te gaan voelen met een burn-out thuis kwam te zitten. Uiteindelijk maakte slechte begeleiding en een gebrek aan vertrouwen dat dit nog ging veranderen en ik de veiligheid terug zou vinden dat ik mijn baan opgezegd heb.

Ruzie met collega's en onvermogen van werkgever om dit op te lossen

Ik ging niet meer met plezier naar mijn werk door slechte werksfeer en geen oplossing van problemen ondanks meerdere oplossingen/gesprekken van mijn kant.

Onprofessionele en grillige werksfeer!

Geen waardering voor wat ik deed door collega's, werd anders met mij omgegaan (racisme) ik werk nu ergens anders waar ze mij als persoon waarderen en respecteren

Ik vond het team waarin ik in werkte niet prettig en het zelfbesturende beleid paste niet bij deze locatie. Daardoor was de sfeer binnen het team erg negatief. Veel wantrouwen onderling en gekonkel.

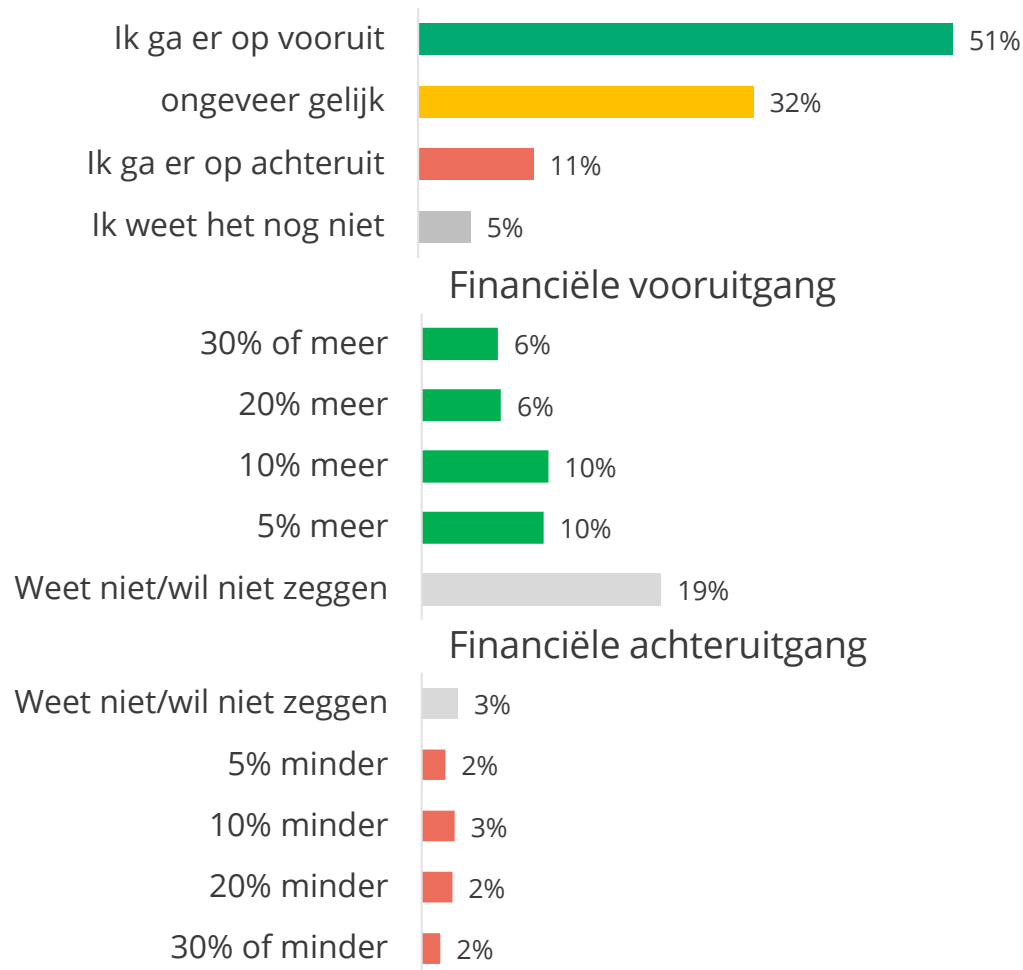
Zeer onaangenaam, depressieve sfeer, pesten en wegpesten, oneerlijkheid, geen waarderingen voor goede medewerkers, conflicten tussen leidinggevenden

*De harde cultuur binnen het ziekenhuis, vroeger was het een ons kent ons ziekenhuis en met de nieuwe bedrijfscultuur is het je gaat mee met de trein of je stapt uit!
Weinig respect onder de collega's voor elkaar. Verder hebben de lichamelijke ongemakken ook mee gespeeld.*

4. Hoe is de nieuwe financiële situatie?

Nieuw werk betekent voor de helft ook een financiële vooruitgang. Of men binnen of buiten de sector gaat werken maakt dan niet veel uit.

Financiële wijziging n=3936



De helft van de vertrekkers gaat er in hun nieuwe werkomgeving financieel op vooruit. Voor een derde blijft de situatie gelijk. 11% gaat er op achteruit.

Of men binnen of buiten de sector blijft, maakt voor het percentage dat er op vooruit gaat niet veel uit. Beide ongeveer 50%, maar er is wel een significant verschil gevonden. Buiten de sector gaat men er meer op vooruit, al is dit een klein verschil. In het percentage dat men er op achteruit gaat, is er een groter verschil gevonden. Blijft men in de sector dan is dat 11%. Verlaat men de sector dan gaat 16% er financieel op achteruit. (Dit is onder mensen die weer aan het werk zijn.)

Gemiddeld zal de vooruitgang elders iets meer dan 10% zijn. Maar er zijn ook duidelijk uitschieters richting 30% of meer.

Een aanzienlijk deel van 19% wil er niets over zeggen of weet het niet.

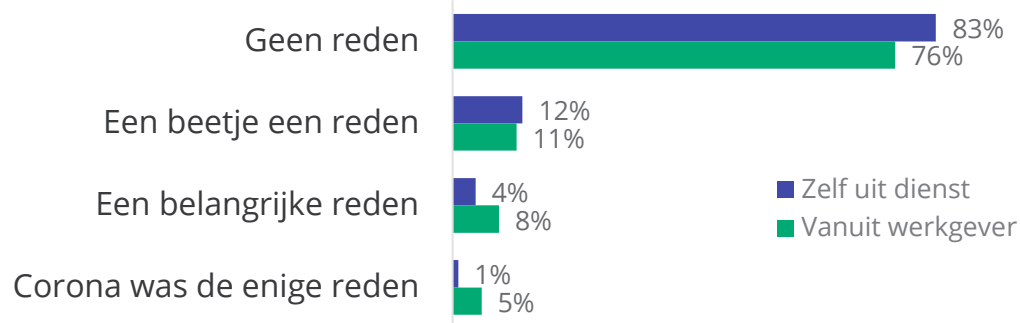
De 11% die er op achteruit gaat, krijgt ongeveer 15% minder. Maar ook hier wat uitschieters van 30% minder. Vermoedelijk komt dat ook voor een groot deel door afname van het aantal gewerkte uren.

De financiële vooruitgang en achteruitgang is vergelijkbaar met 2020.

5. Welke invloed heeft de corona situatie?

Corona is bij ongeveer 4 op de 5 geen reden voor het vertrek. Maar dat betekent ook dat het bij 1 op de 5 wel een rol speelde.

Corona als reden

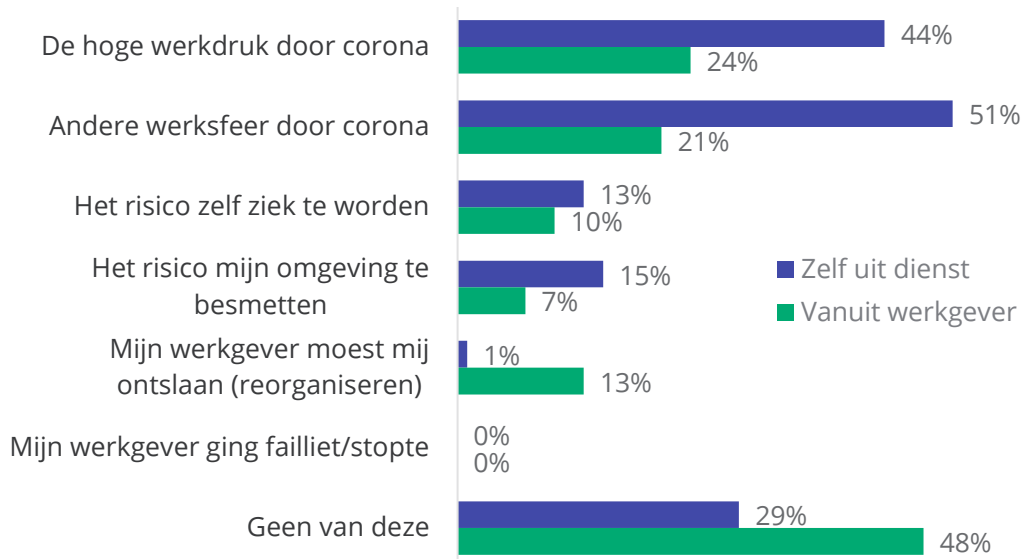


Onder diegene die zelf hun baan opzegde, was voor 83% corona geen reden en speelde ook niet mee. Anderzijds voor 17% dus wel.

Corona is minder vaak een (belangrijke) reden ten opzichte van 2020.

Onder deze 17% waarbij corona deels een reden was, blijken vooral andere werksfeer door corona belangrijk met 51% en de hoge werkdruk door corona met 44%. Verder met elk 10% of iets meer: het risico zelf ziek te worden en het risico de omgeving te besmetten.

Indien Corona (deels) de reden



De hoge werkdruk wordt met 44% een stuk vaker genoemd als reden dan in 2020 toen dit 20% was. Wel worden het risico om zelf ziek te worden of we omgeving te besmetten een stuk minder vaak genoemd (in 2020 lagen beide in de 20%).

Werd vanuit de werkgever het dienstverband beëindigd, dan was voor 76% corona geen reden. Voor 24% was corona wel (deels) een reden.

Onder deze 24% geeft circa een kwart aan dat de werkdruk te hoog was of er een andere werksfeer was.

Bijna 50% geeft aan dat het een andere reden was. Daarbij gaat het vooral om:

- Dat er andere dingen speelden, maar corona de laatste druppel was en niet de hoofdreden.
- Zelf corona te hebben opgelopen waardoor werkzaamheden niet of maar deels konden worden uitgevoerd en dit resulteerde in ontslag.

In 2020 was de grootste reden met 26% dat men ontslag kreeg. Hier heeft dus een verandering plaatsgevonden.

Indien Corona een rol speelde: andere redenen

Andere redenen 29% onder Zelf uit dienst:

Ik stopte niet vanwege corona. Dit was de druppel in de algehele situatie van mij. Ik kon het slecht handelen dat de bewoners 24/7 in de woning moesten blijven, zelfs hun dagbesteding moesten missen. Ook na de versoepeling van de dagbesteding op het terrein vond ik hun eenzaamheid moeilijk om te zien. De opeens uitgebreidere diensten(langer) zonder overleg met mij kwamen daarbij. En de thuissituatie was ook dankzij coronamaatregelen nog ingewikkelder geworden.

In deze periode kwam ik er achter dat ik niet gelukkig was op m'n werk en iets wilde gaan doen waar ik wel blij van werd.

Dat maakte dat ik stil kon staan en nadenken over de situatie.. of die goed of niet goed was. Wat ik verder wilde in mijn leven. Waar word ik gelukkig van.

*Heb gemerkt dat in Corona-tijd er veel meer mogelijk was. Ben toen uitgeleend aan corona-afdelingen en toen ruim voldoende personeel, wat toen dus wèl kon!
Hierdoor goede zorg kunnen verlenen, meer het 'samen er voor gaan' gevoel geproefd.*

Niet een belangrijke maar speelde mee. Werkzaamheden liepen verder terug en dat gaf me de tijd om na te denken over mijn toekomst.

Andere redenen 48% onder Vanuit werkgever:

Ik heb Long Covid opgelopen in dienst van het ziekenhuis bij een groepsbesmetting in zkh Spijkenisse van het hele Technische Dienst team. Een jaar mee getobd. Ik vermoed dat het zkh geen risico wilde nemen voor het vervolg en mijn jaarcontract daarom niet heeft verlengd. Door te weinig werk is mijn contract niet verlengd, ik was niet meer nodig.

*Ik kreeg in april 2020 corona. Sindsdien is mijn gezondheid flink achteruit gegaan (fysiek en mentaal). En in januari 2021 kreeg ik burnout en ben in de ziektewet beland.
Dus corona had zeker invloed op mijn gezondheid en dus ook op ontslag.*

Vanwege long-covid werd ik te duur.

Extra belasting mentaal en fysiek en slecht voor de opleiding dat naast mijn prive situatie bij draagde als een van de vele factoren die deze uitkomst hebben gemaakt.

De rol van corona verschilt nauwelijks per sector.

Van de sectoren met voldoende deelnemers in de steekproef, staat hieronder een uitsplitsing van de rol van corona. Meestal liggen deze dicht bij elkaar met zo rond de 80% corona geen reden. Wat opvalt is dat in 2020 corona in de Kinderopvang en de Tandartsenzorg vaker een reden waren met rond de 30% terwijl dit nu op rond de 15% ligt. Dit zou te maken kunnen hebben met de corona maatregelen destijds.

Verder valt op dat vooral in de GGZ, Tandartsenzorg, Welzijn en maatschappij, en de Kinderopvang voor de vertrekkers corona daar wat vaker geen reden was om zelf hun baan op te zeggen of vanuit de werkgever.

	Gehandicap- tenzorg	GGZ	Huisartsen- zorg	Jeugdzorg	Kinder- opvang	Tandartsen- zorg	VVT	Welzijn en maatschap.	Zieken- huizen	Totaal
Geen reden	81%	89%	81%	85%	86%	87%	83%	87%	80%	83%
Een beetje een reden	14%	8%	13%	13%	10%	13%	11%	11%	13%	12%
Een belangrijke reden	5%	2%	5%	3%	4%	1%	5%	1%	5%	4%
Corona was de enige reden	1%	1%	0%	0%	1%	0%	1%	1%	1%	1%
Totaal n=	590	338	173	181	441	106	1586	252	599	4818

Per sector wijken de redenen op een aantal punten van elkaar af

Op deze pagina per sector de redenen als corona een rol speelde. De steekproeven zijn hier klein omdat maar een beperkt deel corona als reden van vertrek aanduidt. Toch zijn er een paar kenmerkende indicaties uit de resultaten af te lezen. De hoge werkdruk door corona was bij de Huisartsenzorg en de Kinderopvang vaker ook een reden tot vertrek. In 2020 was dit bij de Gehandicaptenzorg en de GGZ het geval. De veranderde werksfeer was in 2020 voor bepaalde sectoren vaker een reden tot vertrek. Nu is dit alleen in de Jeugdzorg het geval.

Opvallend is dat in 2020 in de Kinderopvang en Welzijn en maatschappelijke dienstverlening er een stuk meer ontslagen vielen (rond de 20%) dan nu.

Alleen in de Tandartsenzorg was het failliet gaan van de werkgever vaker een reden. Daarnaast was iets vaker een reden het risico zelf ziek te worden.

	Gehandicap- tenzorg	GGZ	Huisartsen- zorg	Jeugdzorg	Kinder- opvang	Tandartsen- zorg	VVT	Welzijn en maatschap.	Zieken- huizen	Totaal
De hoge werkdruk door corona	45%	28%	66%	33%	49%	45%	41%	18%	39%	38%
Andere werksfeer door corona	50%	47%	46%	56%	34%	37%	41%	46%	49%	44%
Het risico zelf ziek te worden	13%	12%	6%	17%	13%	20%	12%	12%	14%	12%
Het risico mijn omgeving te besmetten	16%	15%	6%	12%	13%	17%	15%	12%	12%	13%
Mijn werkgever moest mij ontslaan	2%	5%	4%	7%	1%	4%	2%	7%	4%	3%
Mijn werkgever ging failliet/stopte	0%	6%	4%	0%	0%	11%	0%	3%	1%	1%
Geen van deze	32%	32%	21%	23%	35%	31%	35%	41%	32%	35%
Totaal n=	146	60	41	42	100	24	352	64	157	1156

Het percentage is vet en **blauw** voor scores die 8% of meer hoger zijn dan in de kolom totaal. De steekproeven per sector zijn hier klein. Daarmee zijn deze verschillen alleen een indicatie die niet heel zeker is.

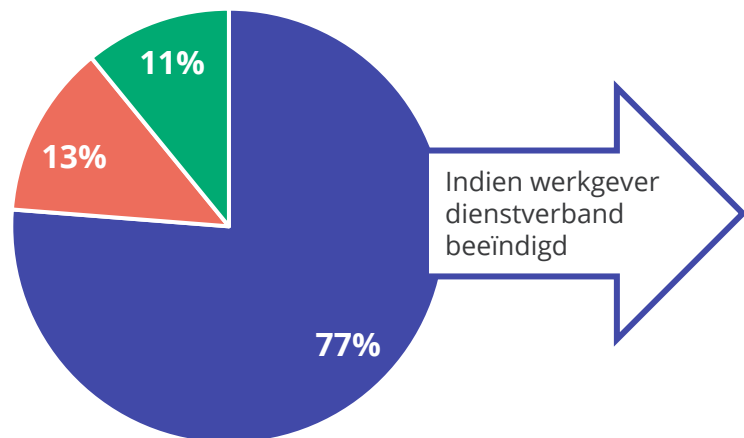
6. Onvrijwillig vertrekken bij werkgevers, waarheen en waarom?

Bijna 40% waarvan het dienstverband wordt beëindigd, blijft werken in zorg en welzijn. Circa 60% verlaat de sector of het is nog onbekend.

Van de onvrijwillige vertrekkers gaat 43% weer bij een andere werkgever aan de slag. Daarnaast heeft een redelijk groot aandeel (34%) nog geen ander werk. Een klein groepje van 5% wordt zzp'er. Van de 18% 'anders' wordt onder andere ziekte genoemd.

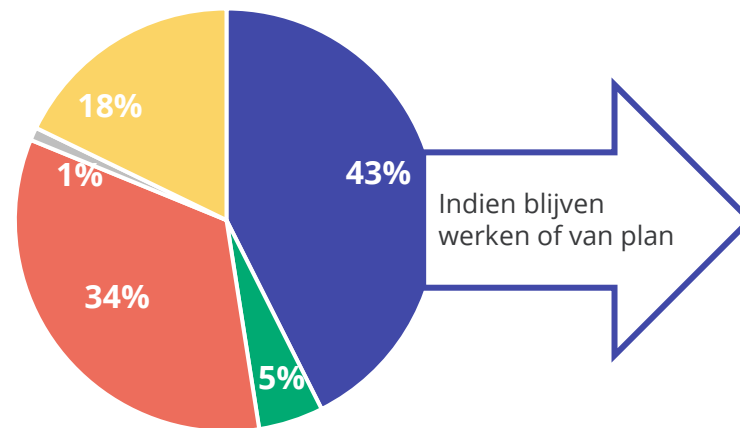
Van degene die blijven werken of dat van plan zijn blijft 79% in de sector zorg en welzijn. 21% kiest een heel andere sector. Per saldo betekent dit, dat circa 40% van de werknemers waarvan hun dienstverband beëindigd wordt in de sector zorg en welzijn actief blijven. Dit aandeel is een stuk lager dan bij de vrijwillige vertrekkers.

Onvrijwillig vertrek n=6397



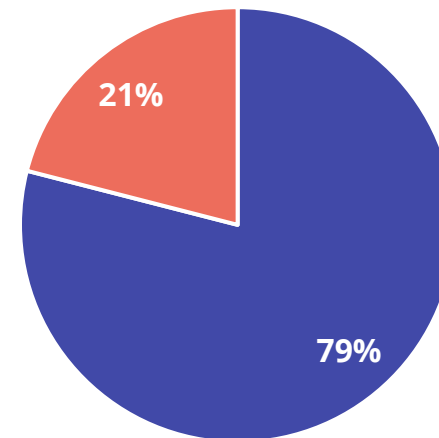
- Ja, ik ben zelf uit dienst gegaan
- Nee, mijn werkgever heeft het dienstverband beëindigd
- Anders

Nieuwe situatie n=4818



- Andere werkgever
- Nog geen ander werk
- Anders
- zzp'er
- Stop met werken

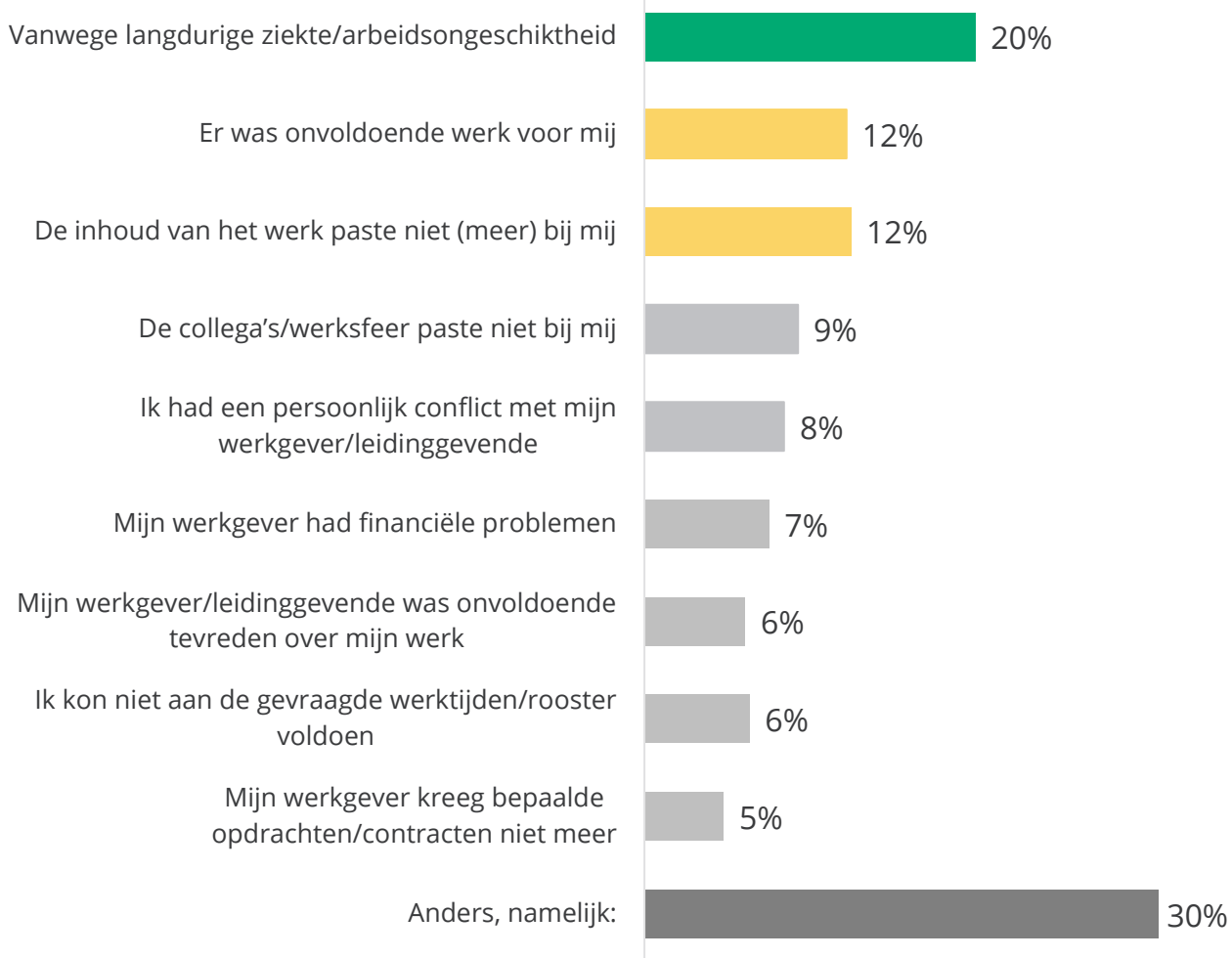
In de sector n= 386



- Ja, ik blijf werken in de sector zorg en welzijn
- Nee, ik ga in een andere sector aan het werk

Redenen voor beëindiging dienstverband (volgens werknemers) zijn vooral langdurige ziekte, onvoldoende werk of niet passende inhoud.

Redenen beëindiging dienstverband n=854



De onvrijwillige vertrekkers is gevraagd aan te geven wat de redenen daarvoor waren. Uit de lijst in de grafiek konden maximaal 6 antwoorden gekozen worden. Gemiddeld werden 1,6 antwoorden gegeven.

Met 20% is de meest aangegeven reden 'vanwege langdurige ziekte/arbeidsongeschiktheid'. Daarnaast worden 'er was onvoldoende werk voor mij' (12%) en 'de inhoud van het werk paste niet (meer) bij mij' opvolgend genoemd.

Een redelijk groot aandeel (30%) geeft aan dat er een andere reden was dan de genoemde redenen. Vaak was het niet mogelijk om een vast contract te krijgen na tijdelijke contracten. Soms speelde ziekte hierin toch een achterliggende reden.

7. Toelichtingen vertrekredenen

Bij drie hoofdredenen de meest kenmerkende toelichtingen van onvrijwillig vertrekkende werknemers.

20% vanwege langdurige ziekte/arbeidsongeschiktheid

Conclusies

De reacties gaan over zowel fysieke als mentale ziekte/arbeidsongeschiktheid. Redenen die genoemd werden waarom het contract vervolgens niet verlengd was, zijn dat er geen blijk was van spoedig herstel of vanwege de kosten die het meebrengt voor de werkgever om iemand wel in dienst te houden. Dus ook geregeld na een tijdelijk (jaar) contract en niet alleen na 2 jaar ziekte.

Vanwege mijn burn-out en geen zicht op snel herstel/terugkeer naar de werkvloer. Daardoor werd mijn contract niet verlengd.

COVID opgelopen en lang klachten gehouden (en nog steeds herstellende). Te duur (volgens eigen zeggen) voor de organisatie en hierom contract niet verlengd.

Ik zat in de ziektewet en daarom vonden zij het nodig om mijn contract niet te verlengen.

Vanwege rugklachten werd mijn contract niet verlengd. Terwijl er wel andere werkzaamheden zijn binnen dit bedrijf.

Mijn ziekteverzuim/hoge kans op recidief (aldus mijn teamhoofd).

Na 2 jaar ziekte vanwege een burn-out werd mijn contract niet verlengd. Er was geen passend werk meer.

Nadat ik op mijn werk corona had opgelopen en niet voldoende hersteld was.

Mijn contract werd daar door niet meer verlengd.

Ik ben ziek geworden (ernstige depressie) en heb daardoor een half jaar niet kunnen werken hierna ben ik gaan re-integreren. Mijn werkgever beweert dat mijn contract niet verlengd is wegens mijn functioneren. Echter was mijn functioneren het jaar ervoor voldoende voor contractverlenging en vrijwel direct hierna raakte ik in een depressie. Mijn functioneren kon dus niet eerlijk beoordeeld worden. Hier zijn we het over oneens.

Het werk sluit onvoldoende aan bij mijn mogelijkheden en wensen. De werkdruk is naar mijn mening te vaak te hoog en er wordt voor mij te ongestructureerd/adhoc gewerkt. De verdiensten zijn bovendien laag. Ik ben ziek uit dienst gegaan.

12% er was onvoldoende werk voor mij

Conclusies

Er zijn verschillende redenen genoemd waarom er te weinig werk meer beschikbaar was. Covid heeft hier onder andere een rol in gespeeld. Ook was er in sommige gevallen sprake van een faillissement of het sluiten van locaties.

Tijdens Covid periode extra werkzaamheden zijn nu afgenomen en functie is overbodig geworden.

Tijdelijk contract, werkgever had onvoldoende budget en werk voor verlenging.

Door corona minder werk. Ik ben gastvrouw bij cursussen die grotendeels digitaal zijn nu. Ik heb een licht verstandelijke beperking, daardoor zijn er minder werkzaamheden die geschikt zijn voor mij.

Voorgangster met vast contract kwam na een periode van ziekte weer terug. Er was geen werk meer voor mij.

Sluiting inburgeringslocaties VluchtelingenWerk wegens gemeentelijke aanbestedingen, andere partijen zijn gekozen.

Faillissement en het andere bedrijf werkte niet met teamleiders.

Geen echt reden, ze zei dat ze kunnen niet verder mij werken. Maar eigenlijk ze willen geen vaste contract aan mij aanbieden, terwijl ik heb drie jaar voor hun gewerkt.

Mij contract is beëindigd omdat de locatie waar ik ben begonnen komt te vervallen. Ik ben er kapot van want ik heb het niet zien komen, want ik heb tijdens corona heel veel gewerkt. Want ze komen steeds personeel tekort op andere locaties. Super triest dat ze zo met mensen omgaan en klagen dat ze personeel te kort komt in de zorg.

Het niet aanwezig zijn van werkzaamheden die passen bij mijn functie, na een reorganisatie.

12% de inhoud van het werk paste niet meer bij mij

Conclusies

Ook reacties over het niet passen van de inhoud van het werk lopen uiteen. Zo blijkt uit reacties dat veranderende werkomstandigheden of daadwerkelijke functiewijzigingen hier een rol in spelen. Werkgevers bleken niet tevreden over het vervullen van die nieuwe/andere rol. Daarnaast wordt aangegeven dat de inhoud van het werk niet meer aansprak wanneer er vanuit de werknemer gekeken wordt. Bijvoorbeeld het toe zijn aan een nieuwe uitdaging.

Functie wijziging, ze denkt dat ik dat niet aankan, daarom contract niet verlengd.

Werk was leuk alleen ik kon mijn eigenschappen niet toepassen en kon mij zelf niet zijn daardoor paste het gehandicaptenzorg niet bij mij.

Ik paste niet meer in de veranderende werkomstandigheden. Het lukte mij niet succesvol ander werk op te pakken.

Het uitvoeren van werkzaamheden bleek niet voldoende. Ik was volgens mijn werkgever niet goed genoeg.

De combinatie opleiding MBO 4 kinderopvang en werken daarnaast was te zwaar.

Door interne veranderingen werd de functie inhoud aangepast. Deze aanpassingen passen niet bij mijn idee van de invulling van de functie. Daarbij kwam een slechte werksfeer en communicatie.

Het was een jaarcontract en een pilot om verpleegkundig specialisten in te zetten als basisarts door een tekort aan artsen. Dit was echter onverantwoordelijk want er was ook nauwelijks supervisie.

Werkgever en ik pasten niet bij elkaar. Daarnaast was ik toe aan een uitdaging in een ander werkveld en is er in de korte tijd van samenwerking wat fysieke pech geweest aan mijn zijde.