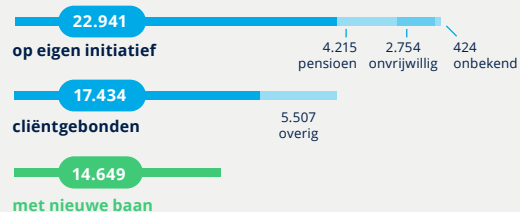


# Verdieping uitstroomonderzoek 2022

## Verdieping gericht op medewerkers die een organisatie op eigen verzoek hebben verlaten

Deze publicatie is een verdieping van de resultaten van het landelijk uitstroomonderzoek dat van april 2019 t/m december 2021 is uitgevoerd onder 33.345 respondenten; medewerkers van 260 zorg- en welzijnsorganisaties.



### Respondenten

De respondenten van deze verdiepende factsheet zijn de 14.649 cliëntgebonden medewerkers die op eigen initiatief hun werkgever hebben verlaten. En van wie bekend is hoe zij aan hun nieuwe baan zijn gekomen.



**Eerdere publicaties over uitstroom**  
[www.regioplus.nl/arbeidsmarktinformatie/landelijk-uitstroomonderzoek/](http://www.regioplus.nl/arbeidsmarktinformatie/landelijk-uitstroomonderzoek/)



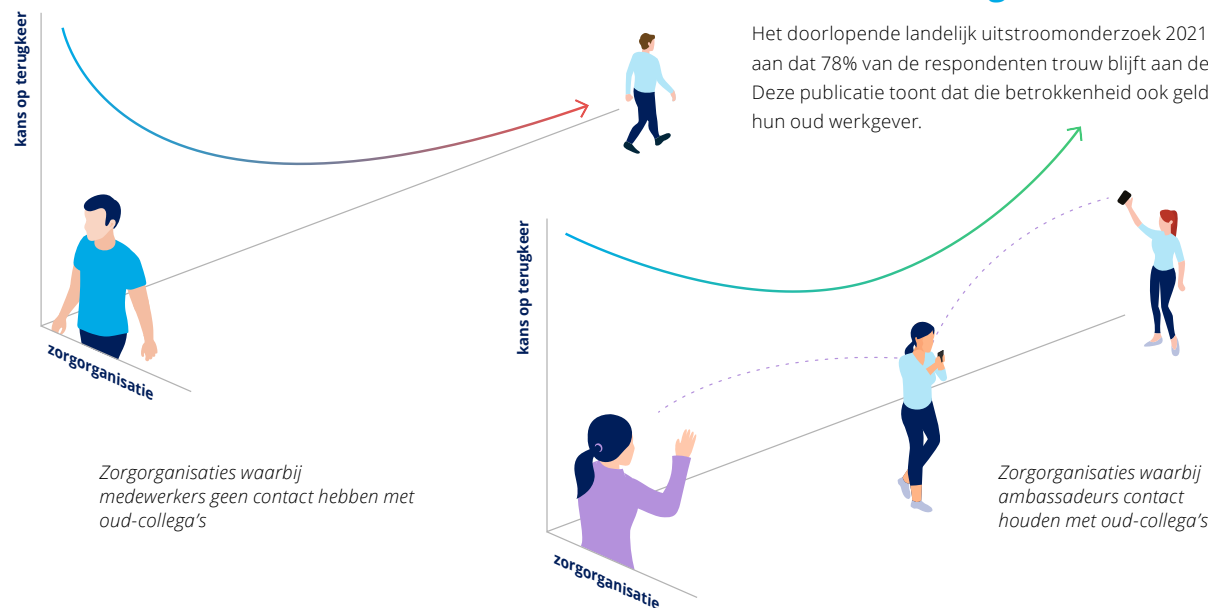
onderzoek uitgevoerd door



Cijfers willen wij zo nauwkeurig mogelijk weergeven. Echter, door de afronding van getallen tellen niet alle grafieken en visuals op tot 100%.

## Oud medewerkers trouw aan sector én werkgever

Het doorlopende landelijk uitstroomonderzoek 2021 toonde aan dat 78% van de respondenten trouw blijft aan de sector. Deze publicatie toont dat die betrokkenheid ook geldt voor hun oud werkgever.



## Conclusies over het belang van ambassadeurs in Zorg en Welzijn

- Huidige medewerkers die betrokken blijven bij vertrekkende collega's spelen een belangrijke rol bij de terugkeer naar de sector, branche en zelfs de oud-werkgever.
- Het aantal medewerkers dat positief adviseert om te werken bij een werkgever is slechts 14%, maar iedere verbetering in het werk, op welk vlak dan ook leidt tot een hoger percentage ambassadeurs.
- Vacaturesites en online advertenties zijn de belangrijkste kanalen voor medewerkers om op eigen initiatief op zoek te gaan naar een nieuwe baan.
- Het zakelijke en privé netwerk is de belangrijkste manier waarop medewerkers benaderd worden om te wisselen van werkgever.

## Binden en boeien van oud medewerkers

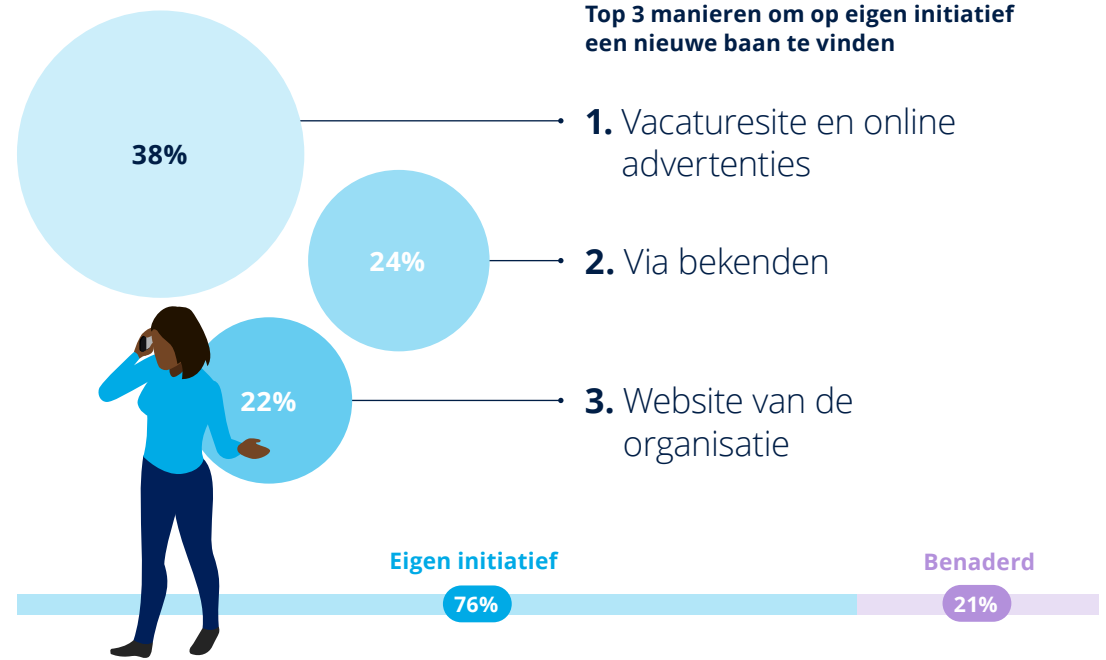
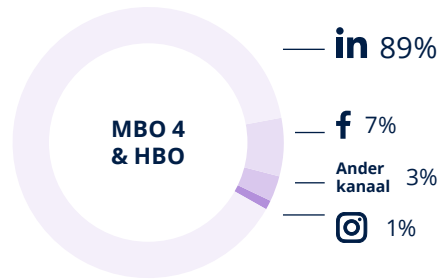
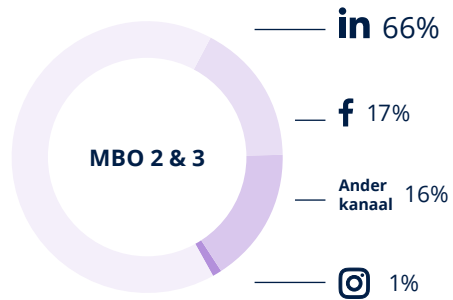
### Een nieuwe baan, hoe komen ze eraan?

Van de respondenten heeft 76% op eigen initiatief een nieuwe baan gevonden, 3% via het uitzendbureau en 21% is hiervoor benaderd. Persoonlijke contacten, zowel zakelijk als privé blijken van groot belang bij het vinden van een nieuwe baan.

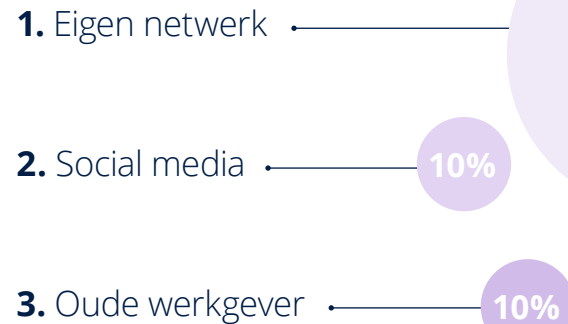
Uit het onderzoek blijkt dat vacaturesites en online advertenties de belangrijkste manier zijn om een nieuwe baan te vinden voor respondenten die zelf opzoek gingen. Gevolgd door het benaderen van hun persoonlijke netwerk en het gericht zoeken op de website van organisaties.

Respondenten die benaderd zijn voor een nieuwe baan, zijn hiervoor in de helft van de gevallen benaderd door iemand in hun persoonlijke netwerk. Benadering door een oud werkgever of via social media gebeurde bij 1 op de 10 respondenten.

### Benaderd via sociale media voor een nieuwe baan



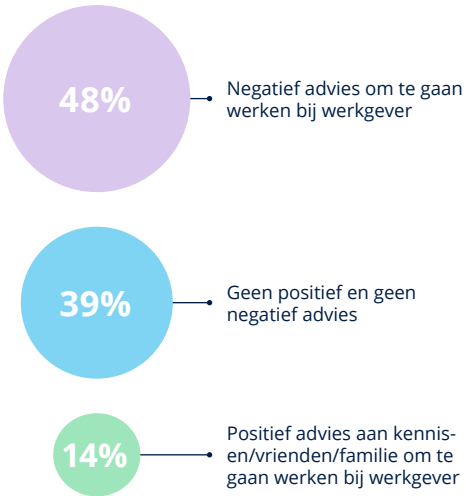
### Top 3 manieren waarop respondenten benaderd zijn voor een nieuwe baan



# Binden en boeien van oud medewerkers

## Ambassadeurs voor zorg en welzijn schaars

Volgens het uitstroomonderzoek zijn ambassadeurs medewerkers die hun werkgever aanbevelen aan bekenden. Iedere verbetering in het werk, op welk vlak dan ook leidt tot een hoger percentage ambassadeurs. Door deze medewerkers betrokken te houden bij het persoonlijke netwerk van vertrekkende medewerkers vergroot dat de kans op terugkeer naar de organisatie.



**18%** van de medewerkers met <1 jaar contractduur is teruggekeerd naar de oude werkgever.

**32%** van de medewerkers met <1 jaar contractduur is via hun persoonlijke netwerk aan een nieuwe baan gekomen.

**4%** van de medewerkers met een contractduur van 10 jaar of meer is teruggekeerd naar de oude werkgever.

**64%** van de medewerkers met een contractduur van 10 jaar of meer is via hun persoonlijke netwerk aan een baan gekomen.

## Binden en boeien van oud medewerkers

### Kans op terugkeer naar zorg en welzijn

Van de respondenten die uitgestroomd zijn uit de sector wil 63% (814 van 1297 respondenten) ooit terugkeren. Bijna de helft (47%) geeft aan zelfs een keer terug te willen naar hun oude werkgever.

**Zij geven werkgevers de volgende tips mee:**

- 20%** Meer ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden
- 19%** Beter communiceren / luisteren door leidinggevende
- 17%** Meer salaris of betere arbeidsvoorwaarden bieden

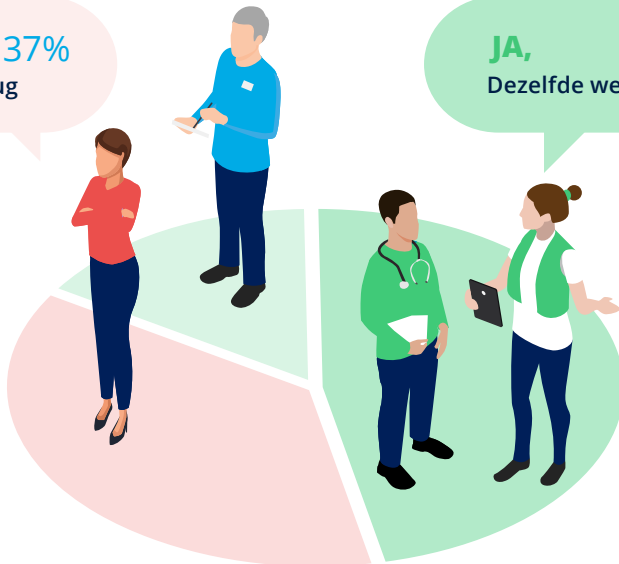
Wil je terug naar de sector?

**NEE, 37%**  
Niet terug

**JA, 16%**  
Dezelfde branche

Wil je terug naar je oude werkgever?

**JA, 47%**  
Dezelfde werkgever



### Ontdek hoe jouw organisatie uitstroom kan beperken

De inzichten voor deze factsheet zijn verkregen uit het landelijke uitstroomonderzoek onder 260 organisaties in Zorg en Welzijn.

Iedere deelnemende organisatie kan in een persoonlijk dashboard de verbeterpunten en andere relevante informatie van de eigen organisatie zien. En deze vergelijken met landelijke en regionale resultaten.

Heeft jouw organisatie nog geen eigen dashboard, maar willen jullie wel inzicht in jullie uitstroomcijfers? Meld je dan aan!

Je kan je op ieder gewenst moment aansluiten bij het uitstroomonderzoek en de informatie voor jouw organisatie ontvangen. Vraag ernaar bij je regionale werkgeversorganisatie.

### Landelijk uitstroomonderzoek

RegioPlus speelt met het landelijke uitstroomonderzoek Zorg en Welzijn in op de behoefte om te kunnen sturen op het beperken van de uitstroom. Werkgeversorganisaties gebruiken de resultaten om regionale analyses en aanbevelingen te maken.

Voor meer informatie: [regioplus.nl/arbeidsmarktinformatie/landelijk-uitstroomonderzoek](https://regioplus.nl/arbeidsmarktinformatie/landelijk-uitstroomonderzoek) of scan de QR code.

