

Pensioenfonds

Zorg & Welzijn

Zijn ex zorg- en welzijn medewerkers bereid om terug te gaan in de zorg?

Resultaten van onderzoek onder ex-zorgmedewerkers 18-67 jaar

Jorrit Lang – PGGM

Jetteke Rigterink – DirectResearch

Mark Koop – DirectResearch

Augustus 2022



Inhoud

01	Samenvatting	3.
02	Terug in de zorg?	5.
03	Redenen voor vertrek uit de zorg	10.
04	Resultaten per branche	14.
05	Achtergrondkenmerken	18.

1. Samenvatting

Samenvatting

Dit onderzoek werd uitgevoerd onder een voor leeftijd representatieve steekproef van ex-zorgmedewerkers van 18 tot en met 67 jaar.

Circa een kwart zegt terug te keren in zorg en welzijn bij passend aanbod. In theorie zijn dat circa 240.000 mensen. Het verschil tussen zeggen en doen is wel zeer onzeker.

Een kwart van de ex-zorgmedewerkers geeft aan misschien of zeker terug te keren in de zorg wanneer zij een passende baan aangeboden krijgen. Daarbij geldt dat 50-plussers minder snel overwegen terug te keren dan 18-49 jarigen.

Men overweegt terug te keren bij een financieel en inhoudelijk aantrekkelijk aanbod en bij een goede werksfeer

Uit de toelichtingen blijkt dat een goed salaris, goede secundaire voorwaarden en ruimte in de budgetten die binnen een organisatie beschikbaar zijn belangrijke redenen zijn om terug te keren. 50-plussers zien minder zaken die werkgevers kunnen bieden zodat zij terug keren in de zorg. De helft van hen geeft aan dat er niets meer gedaan kan worden, omdat zij nooit meer terug zullen keren in zorg en welzijn.

Meegaan in eisen maakt de groep die wil terugkeren niet veel groter

Ook als de werkgever voldoet aan de eisen, blijft het aandeel dat mogelijk zou terugkeren in de zorg ongeveer een kwart.

Redenen waarom men is gestopt zijn divers

Er zijn verschillende redenen waarom men is gestopt in de zorg. Naast de inhoud van het werk spelen management, werkdruk en privé zaken vaak een rol. Andere redenen waren o.a. financiële vooruitgang elders, werktijden en werksfeer.

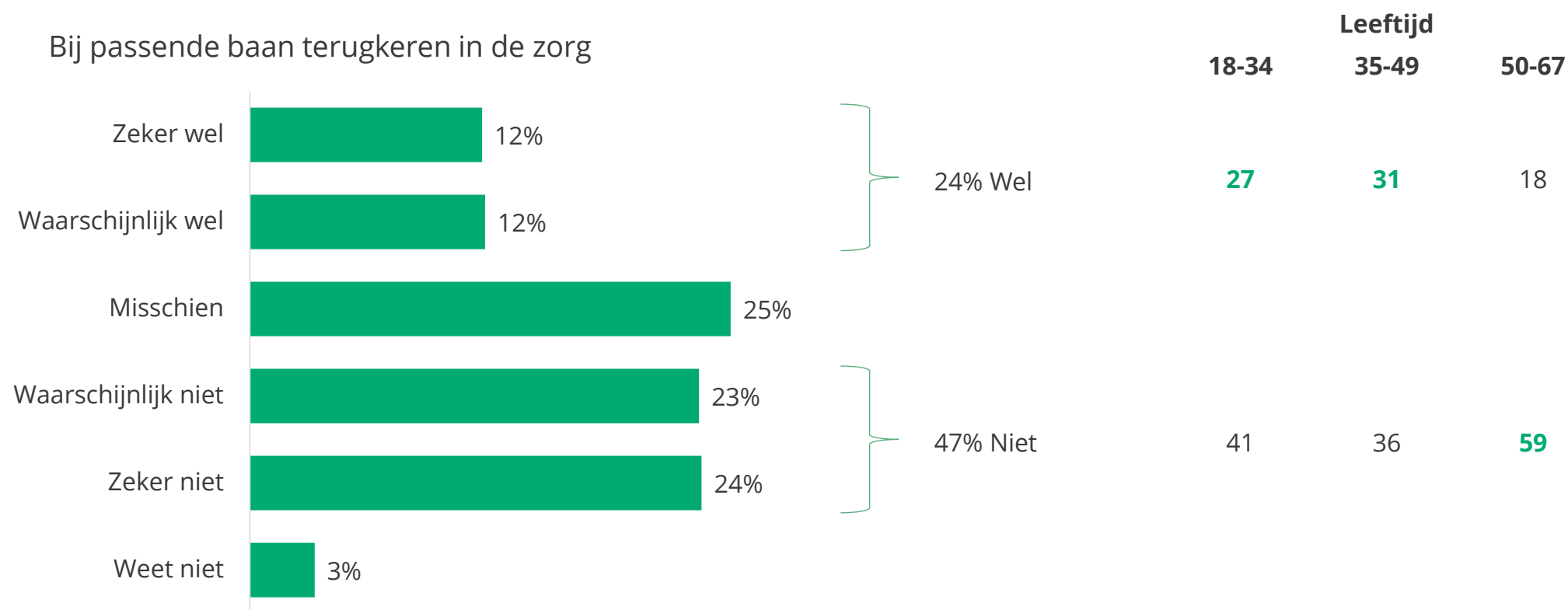
Veel mensen stappen over naar onderwijs of overheid

Veel ex-zorgmedewerkers zijn overgestapt naar het onderwijs of de overheid, met name onder de groep 18-34 jaar. Vaak blijven ex-zorgmedewerkers actief in een dienstverlenende rol.

2. Terug in de zorg?

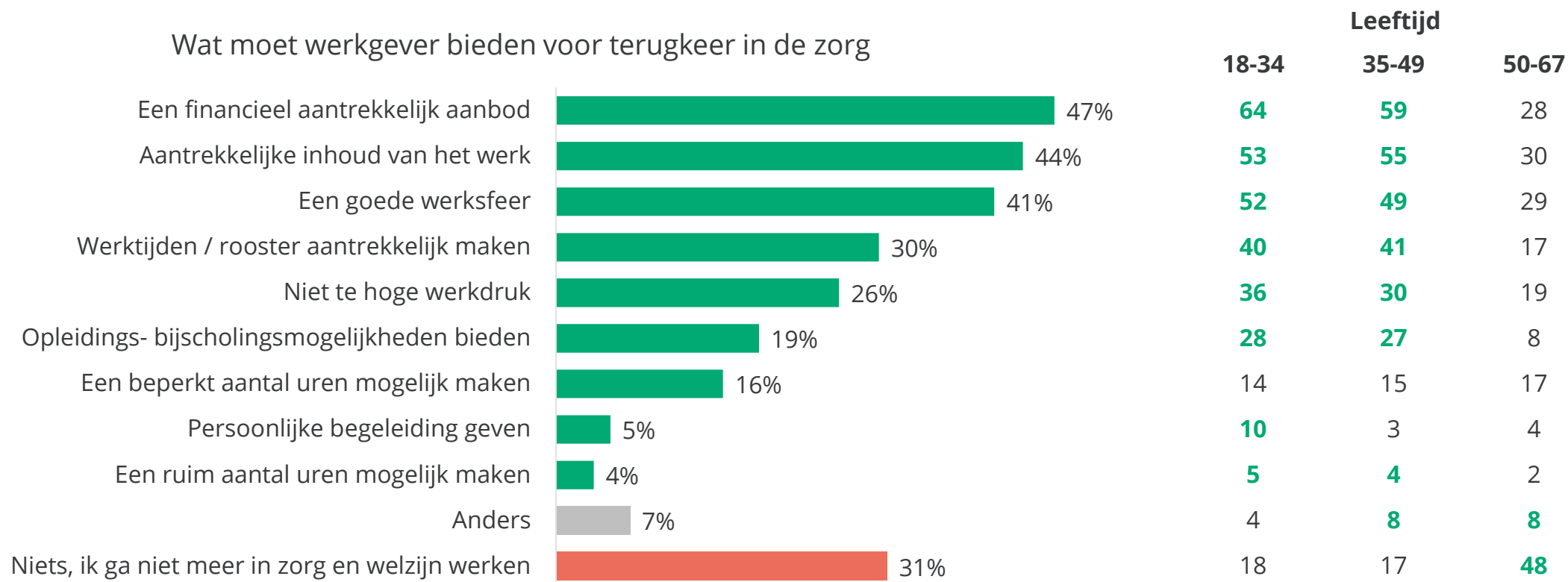
Een kwart van de ex-zorgmedewerkers zou mogelijk terug keren in de zorg als hij of zij een passende baan aangeboden krijgt.

De groep van 50 jaar of ouder zou minder snel terugkeren dan de groep 18 tot 50 jaar. Twee op de tien 50-plussers zouden terugkeren in de zorg, terwijl bij de groep onder de 50 drie op de tien terug zouden keren.



Om mensen terug te laten keren in de zorg moet het aanbod vooral financieel en inhoudelijk aantrekkelijk zijn en de werksfeer goed.

50-plussers zien minder vaak zaken die werkgevers kunnen bieden zodat zij terug keren in de zorg. De helft van hen geeft aan dat er niets meer gedaan kan worden, omdat zij nooit meer terug zullen keren in zorg en welzijn.



Selectie toelichtingen: wat moet werkgever bieden voor terugkeer zorg

Financieel aantrekkelijk aanbod

Goede secundaire arbeidsvoorwaarden en salaris.

Budgetten in de zorg voor mijn vak (ICT) zijn te klein. De sector biedt weinig perspectief en zekerheid.

Een juist salaris conform verantwoordelijkheden. Mogelijkheden om je werk goed te kunnen uitvoeren. Beleid afgestemd op client en niet op budget.

Aantrekkelijke inhoud van het werk

Genoeg ruimte voor eigen verantwoordelijkheid en inbreng, duidelijke kaders, waardering en verzekering van continuïteit van projecten.

Interessant werk op het gebied van begeleiding en coaching

Goede werksfeer

Meer tijd en aandacht voor de cliënten.

Een veilige (integriteit) werkomgeving, leuke collega's.

Werktijden / aantrekkelijk rooster

Voldoende flexibiliteit in planning van werk, voldoende zelfstandigheid.

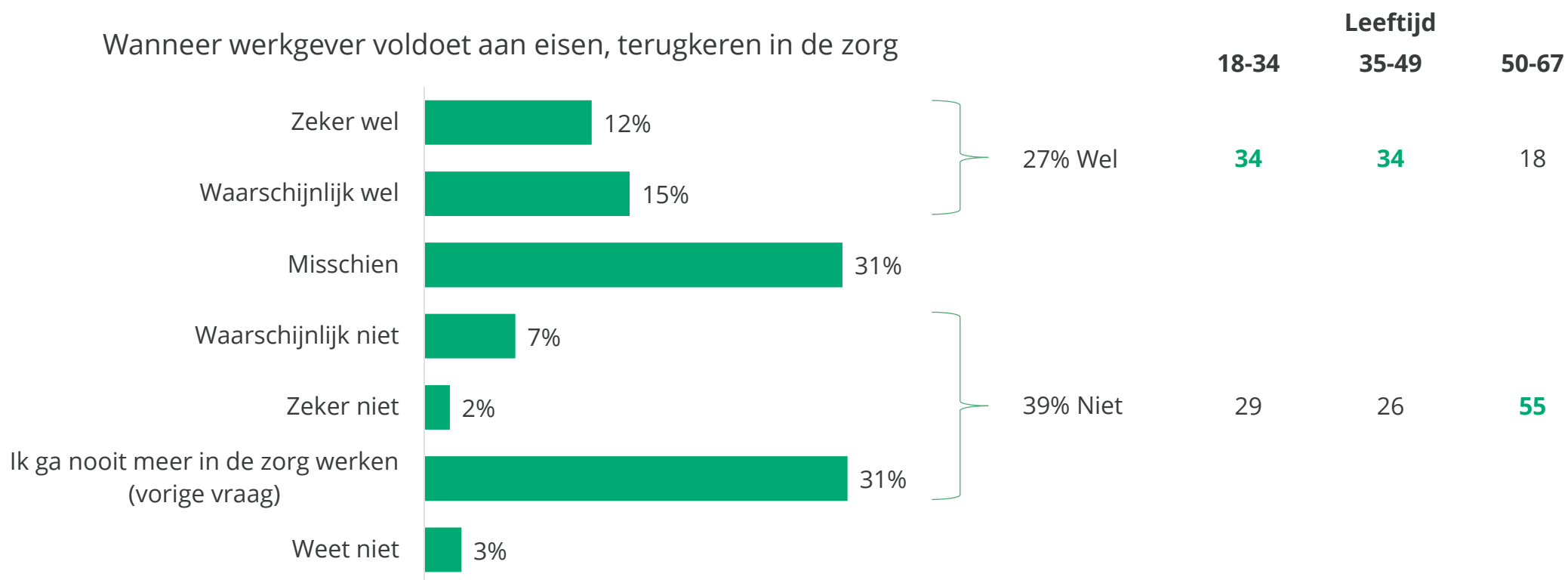
Meer vrijheid in werktijden kiezen, minder avond en weekenddiensten.

Niet te hoge werkdruk

Normale werkdruk

Ook als de werkgever voldoet aan de eisen, blijft het aandeel dat mogelijk zou terugkeren in de zorg ongeveer een kwart.

Opnieuw geldt dat vooral 18 tot 50 jarigen overwegen om terug te keren in de zorg: een op de drie zou dit zeker wel of waarschijnlijk wel doen. Onder 50 plussers ligt dit lager, met opnieuw 18%.

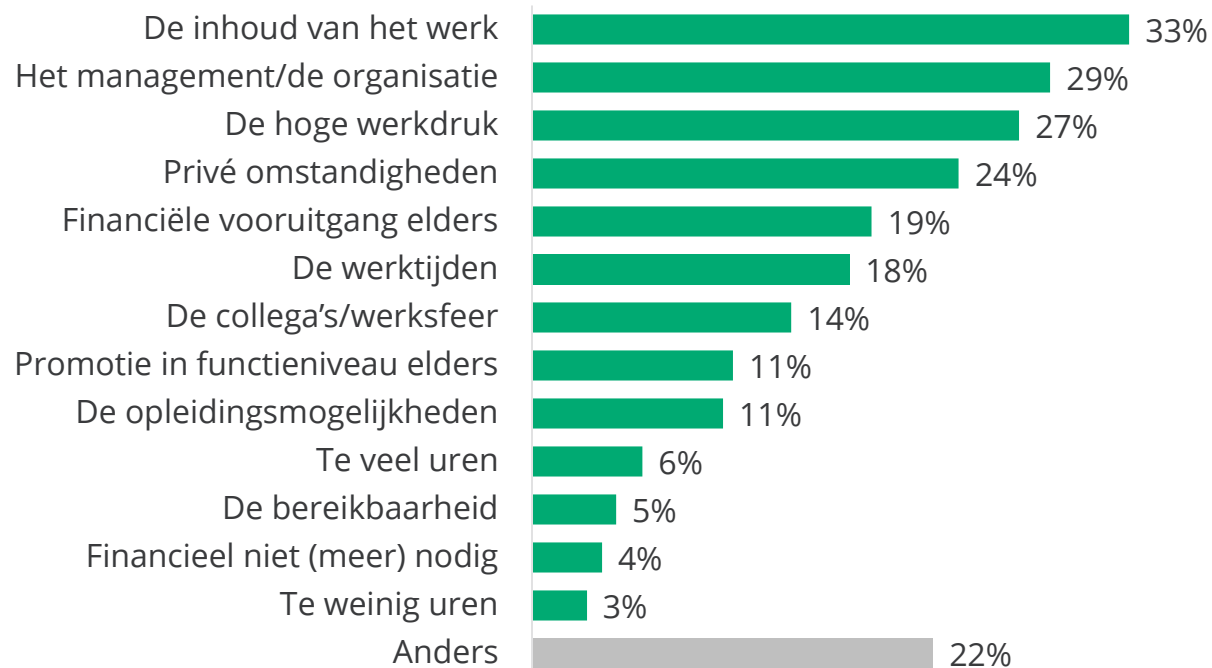


3. Redenen voor vertrek uit de zorg

Er zijn verschillende redenen waarom men is gestopt in de zorg. Naast inhoud werk spelen management, werkdruk en privé zaken een rol.

Ook financiële vooruitgang elders, werktijden en werksfeer zijn mogelijke redenen om te stoppen met een baan in de zorg.

Redenen waarom men is gestopt in de zorg



Selectie toelichtingen: waarom is men gestopt in de zorg

Inhoud van het werk

Te weinig uitdaging in mijn dagelijkse werkzaamheden. Daarnaast was het heel veel geven en weinig terug krijgen.

Geen uitdaging meer en de kans om het onderwijs in te gaan waarin ik de kennis en ervaringen kan overdragen aan toekomstige zorgmedewerkers.

Onvoldoende doorgroeimogelijkheden binnen de organisatie die aansluiten bij mijn afgeronde opleidingen.

Management / organisatie

Denigrerende behandeling door direct leidinggevende.

Ondankbaar werk. Slecht loon. Wordt te veel gevraagd van de begeleiding.

Er werd belachelijk omgegaan met personeel, dus ben ik ergens anders gaan werken

Hoge werkdruk

De hoge werkdruk door personeelstekort werd mij teveel. Ieder jaar hoop je dat het beter gaat. Na een lange burn-out heb ik besloten om ermee te kappen.

Te grote werkdruk en door wisselende diensten te weinig mogelijkheden voor goede kinderopvang.

Lichamelijk is de werkdruk niet vol te houden. Ook het salaris is een lachertje als je kijkt wat je er allemaal voor moet doen.

Privéomstandigheden

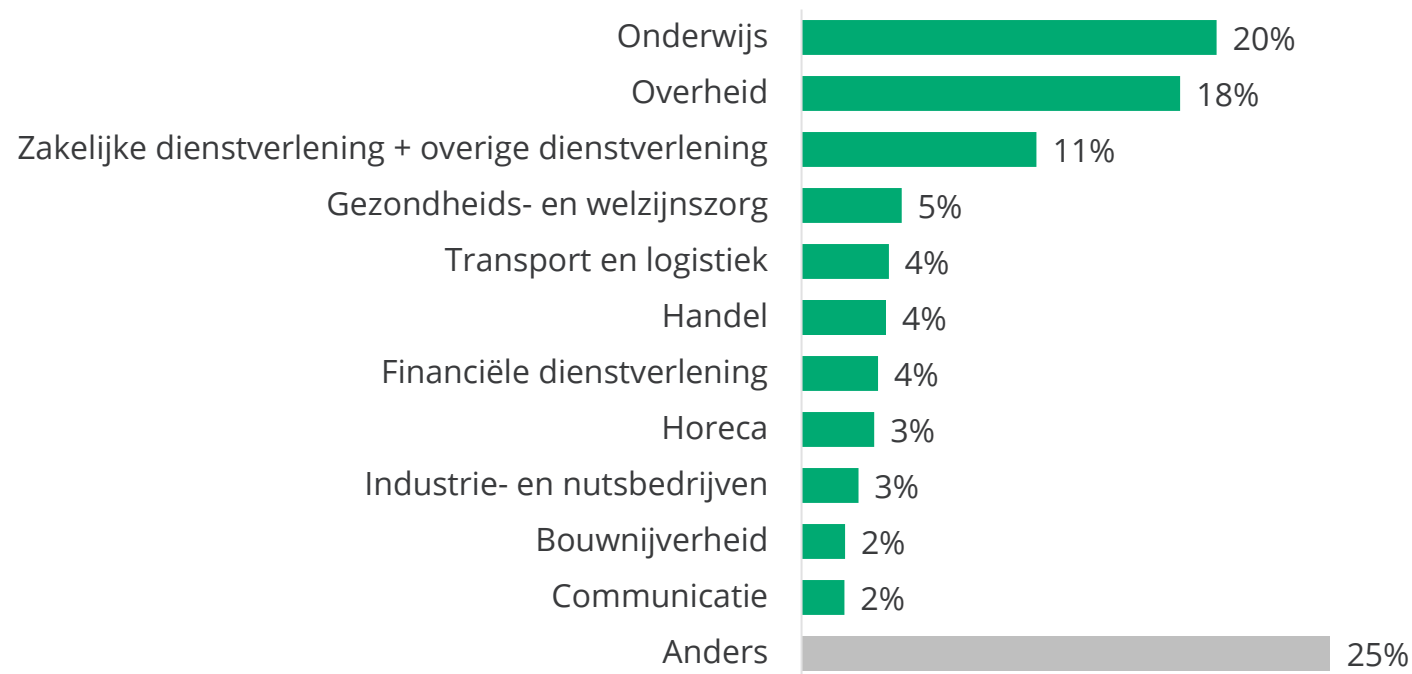
Ik wilde met thuis zijn bij de kinderen.

Verhuizen naar Groot-Brittanië. Er was geen andere reden dan dat.

Veel ex-zorgmedewerkers zijn overgestapt naar het onderwijs of de overheid. Vaak blijft men in de dienstverlening.

Jongeren (18-34 jaar) kiezen relatief vaak voor onderwijs en overheid. De groep 35-plus kiest relatief vaak voor overige (zakelijke) dienstverlening.

Huidige (nieuwe) sector van ex zorgmedewerkers



4. Resultaten per branche

In de meeste sectoren ligt het percentage dat terug zou keren in de zorg ongeveer gelijk.

Wanneer de werkgever aan de slag gaat om te voldoen aan hun eisen, zijn de meesten niet overgehaald om terug te keren in de zorg. Bij jeugdzorg is wel een stijging te zien wanneer werkgever zou voldoen aan de gestelde eisen.

Op dit moment bij passend aanbod	VVT	Ziekenhuizen	Gehandicapte n zorg	GGZ	Welzijn en maatschap.	Kinderopvang	Jeugdzorg	Overige branches	Totaal
wel terug in de zorg	23%	29%	22%	26%	32%	21%	17%	24%	24%
niet terug in de zorg	51%	45%	49%	47%	38%	42%	49%	47%	47%
Totaal n=	456	216	190	136	148	118	93	340	1697

Na aanpassing door werkgever	VVT	Ziekenhuizen	Gehandicapte n zorg	GGZ	Welzijn en maatschap.	Kinderopvang	Jeugdzorg	Overige branches	Totaal
wel terug in de zorg	23%	29%	28%	30%	32%	26%	26%	29%	27%
niet terug in de zorg	44%	41%	36%	40%	31%	36%	41%	39%	39%
Totaal n=	456	216	190	136	148	118	93	340	1697

Voor alle sectoren geldt dat de werkgever vooral een financieel aantrekkelijk aanbod moet doen om werknemers terug te laten keren.

De eisen voor terugkeer per sector laten wat ook verschillen zien. In bepaalde sectoren worden sommige redenen vaker genoemd. Bijvoorbeeld:

- In de gehandicaptenzorg noemt men vaker dat werktijden aantrekkelijker moeten worden gemaakt.
- In de welzijn en maatschappelijke dienstverlening noemt men vaker dat het werk inhoudelijk aantrekkelijker moet worden en de werksfeer beter.

Eisen voor terugkeer in de zorg	VVT	Ziekenhuizen	Gehandicapt enzorg	GGZ	Welzijn en maatschap.	Kinderopvan g	Jeugdzorg	Overige branches	Totaal
Een financieel aantrekkelijk aanbod	39%	43%	52%	48%	56%	53%	54%	47%	47%
Aantrekkelijke inhoud van het werk	37%	43%	44%	42%	59%	49%	51%	43%	44%
Een goede werksfeer	38%	39%	45%	44%	51%	43%	32%	40%	41%
Werktijden / rooster aantrekkelijk maken	32%	27%	41%	29%	27%	33%	30%	25%	30%
Niet te hoge werkdruk	25%	23%	32%	32%	24%	34%	30%	22%	26%
Opleidings- bijscholingsmogelijkheden bieden	16%	22%	20%	21%	21%	22%	15%	19%	19%
Een beperkt aantal uren mogelijk maken	15%	18%	19%	16%	16%	19%	13%	12%	16%
Persoonlijke begeleiding geven	4%	4%	9%	7%	3%	4%	8%	4%	5%
Een ruim aantal uren mogelijk maken	5%	2%	6%	2%	7%	2%	1%	3%	4%
Anders	6%	8%	8%	7%	6%	6%	6%	8%	7%
Niets, ik ga niet meer in zorg en welzijn werken	36%	30%	25%	30%	23%	27%	32%	32%	31%
Totaal n=	456	216	190	136	148	118	93	340	1697

Voor veel sectoren geldt dat de inhoud van het werk de belangrijkste reden was om te stoppen.

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

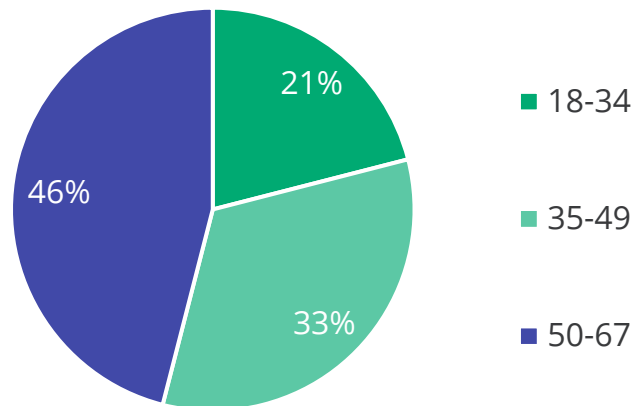
- In de gehandicaptenzorg en verzorg- en verpleegtehuizen zijn de werktijden vaker een reden om te stoppen.
- Bij de kinderopvang en jeugdzorg is het vaker de inhoud van het werk. In jeugdzorg speelt ook de hoge werkdruk een grotere rol.
- In de GGZ is 'het management/de organisatie', de belangrijkste reden om te vertrekken.

Redenen gestopt	VVT	Ziekenhuizen	Gehandicapt enzorg	GGZ	Welzijn en maatschap.	Kinderopvang	Jeugdzorg	Overige branches	Totaal
De inhoud van het werk	31%	29%	37%	37%	35%	41%	47%	30%	33%
Het management/de organisatie	28%	21%	35%	39%	26%	31%	34%	28%	29%
De hoge werkdruk	32%	19%	29%	32%	26%	34%	39%	21%	27%
Privé omstandigheden	27%	25%	30%	21%	21%	24%	17%	20%	24%
Financiële vooruitgang elders	16%	21%	21%	18%	22%	14%	23%	20%	19%
De werktijden	24%	13%	27%	12%	9%	18%	17%	15%	18%
De collega's/werksfeer	14%	13%	18%	17%	17%	14%	13%	13%	14%
Promotie in functieniveau elders	7%	16%	10%	8%	15%	11%	13%	13%	11%
De opleidingsmogelijkheden	8%	17%	10%	9%	7%	8%	10%	10%	11%
Te veel uren	7%	5%	3%	8%	6%	7%	9%	6%	6%
De bereikbaarheid	4%	4%	4%	3%	7%	3%	6%	6%	5%
Financieel niet (meer) nodig	4%	4%	3%	3%	3%	6%	5%	4%	4%
Te weinig uren	5%	1%	5%	1%	5%	4%	1%	3%	3%
Anders	23%	21%	23%	20%	17%	24%	26%	23%	22%
Totaal n=	484	366	212	175	133	108	110	413	1697

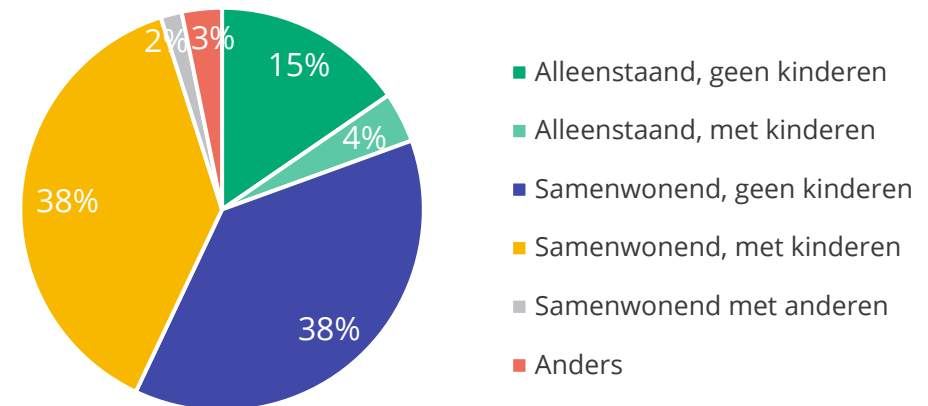
5. Achtergrondkenmerken

Het grootste deel van de ex-zorgmedewerkers woont samen.

Leeftijd (ex-zorgmedewerkers)

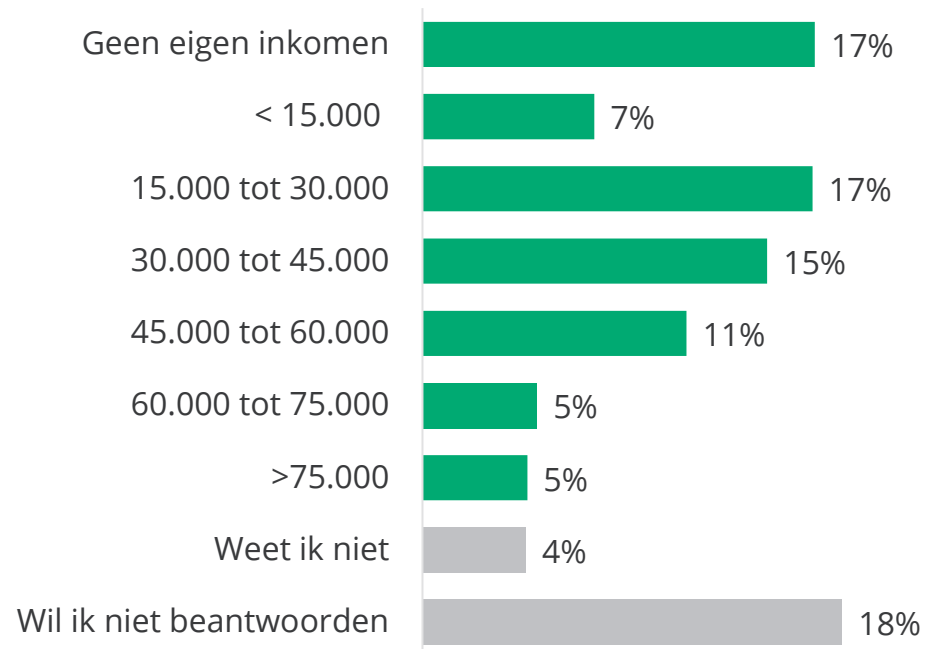


Gezinssamenstelling (ex-zorgmedewerkers)

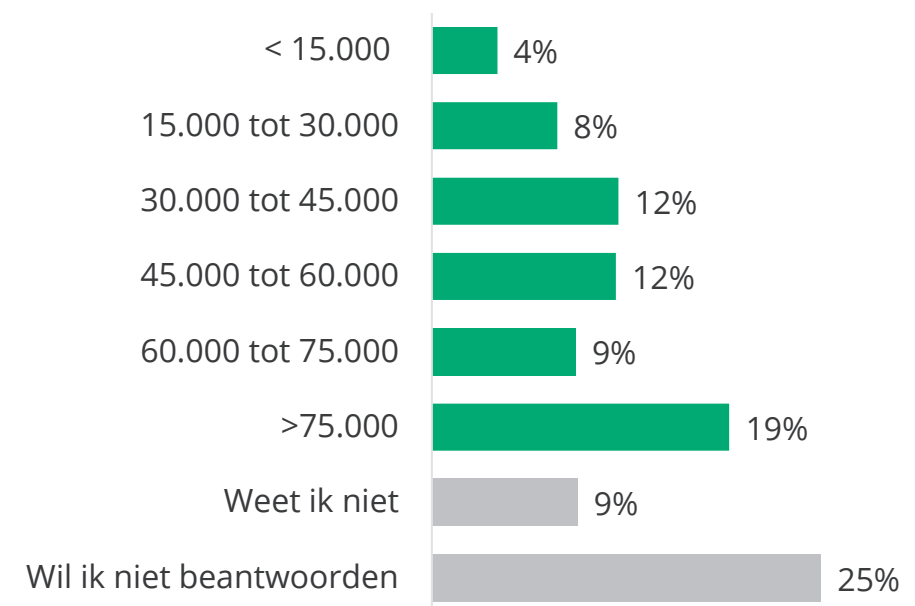


Het gezamenlijke inkomen ligt vaak een stuk hoger dan het persoonlijke inkomen. Een deel heeft geen eigen inkomen.

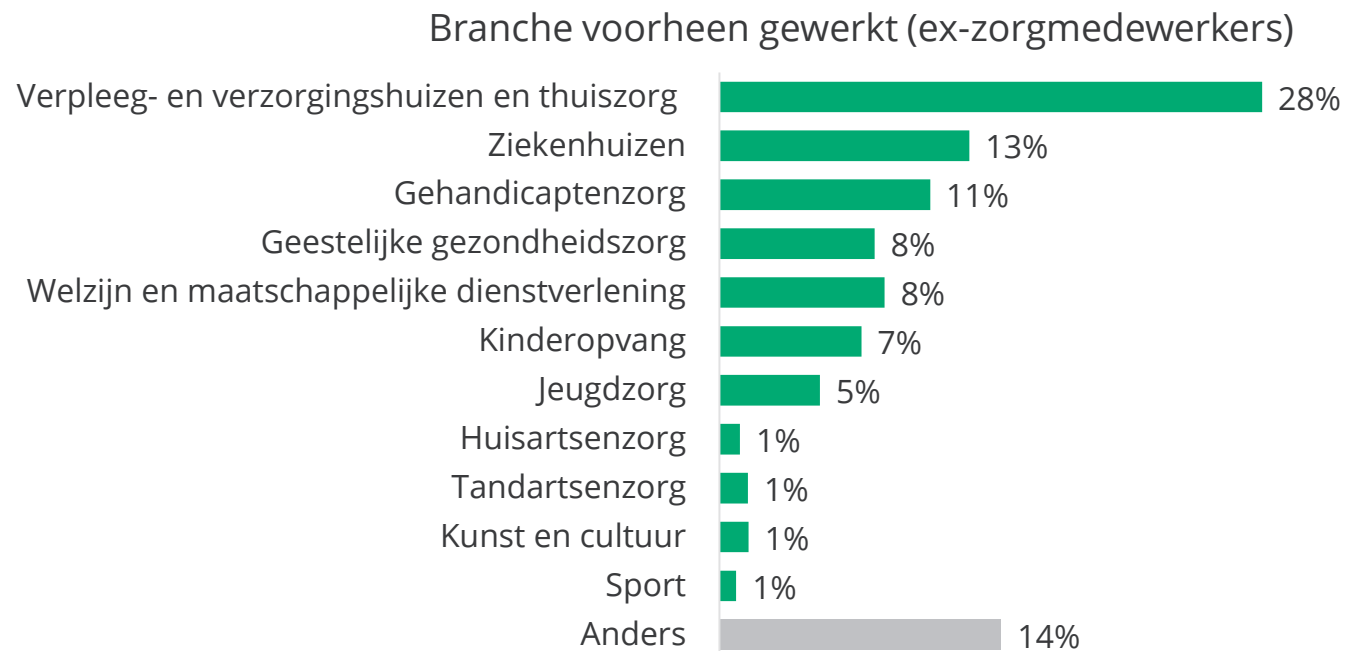
Bruto persoonlijke inkomen per jaar
(ex-zorgmedewerkers)



Bruto gezamenlijke inkomen per jaar
(ex-zorgmedewerkers)

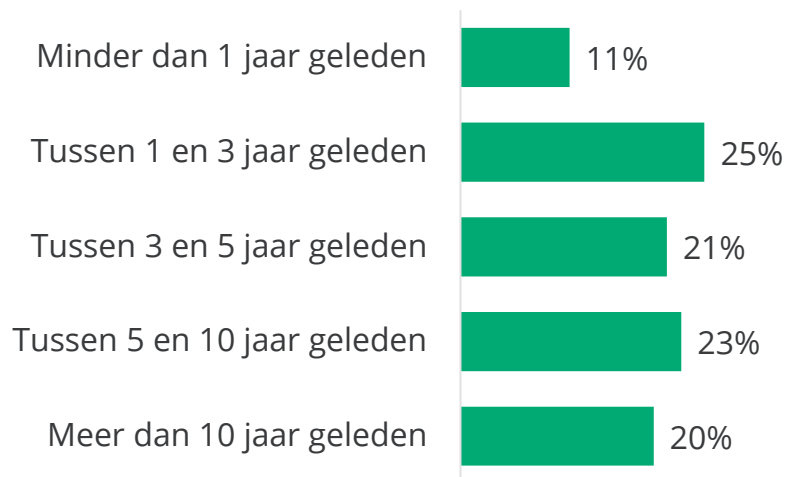


De branches waar ex-zorgmedewerkers hebben gewerkt zijn goed verdeeld.



De meeste ex-zorgmedewerkers hebben afgelopen 10 jaar nog gewerkt in de zorg. Het merendeel werkt nu nog elders.

Hoe lang geleden gestopt (ex-zorgmedewerkers)



Werksituatie (ex-zorgmedewerkers)

