

Voorbeeld Exit-Rapportage 2008

Inzicht in uitstroom

Instellingsnummer: 1234

De voordelen van Exit:

- vergelijking van uw vertrekkend personeel met organisaties uit uw branche
- inzicht in de sterke en zwakke punten van uw HR-beleid
- handvat om uitstroom te reguleren
- mogelijkheid om resultaten Exit te koppelen aan HR-beleid en arbeidsmarktinformatie

Interesse?

kunt nadere informatie en een aanmeldingsformulier aanvragen via exitinfo@prismant.nl of contact opnemen met Alize Roos (030 - 2345 815)

Kenmerk: A&HRM/DA/ar/6693/08-0729

Prismant

Prismant is hét kennis- en expertisecentrum in het hart van de zorg. Wij willen de Nederlandse zorgsector optimaal informeren, adviseren en ondersteunen en daarmee bijdragen aan een goede sturing en kwaliteit van zorg. Uitgangspunten zijn: objectiviteit, gedegenheid, betrouwbaarheid en onafhankelijkheid.

© Stichting Prismant, Utrecht, november 2008. Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit werk mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Stichting Prismant.

Publicatie van cijfers en/of tekst uit dit werk als toelichting of ondersteuning bij wetenschappelijke artikelen, boeken of scripties, is toegestaan mits daarbij geen sprake is van commerciële doeleinden en voor zover de bron duidelijk wordt vermeld.

® Prismant is een wettig gedeponeerde dienst- en warenmerk.

Uitgever

Prismant
Papendorpseweg 65, 3528 BJ Utrecht
Postbus 85200, 3508 AE Utrecht
Telefoon 030 - 2345 678
Fax 030 - 2345 677
prismant@prismant.nl

Bestellingen

Publicaties zijn te bestellen via www.prismant.nl.

Prismant



Voorwoord

Voor u ligt de Exit-rapportage van Voorbeeldorganisatie van het jaar 2008. Deze rapportage is opgesteld op basis van de bij ons ontvangen Exit-vragenlijsten, die zijn ingevuld door medewerkers die uw organisatie hebben verlaten in het afgelopen jaar.

Mocht u naar aanleiding van deze rapportage behoefte hebben aan een rapportage op locatie-, divisie- of afdelingsniveau, dan kunt u deze aanvragen via Exitinfo@prismant.nl. Daarnaast is het mogelijk om op basis van de Exit-gegevens uitgebreider onderzoek te laten doen door Prismant. Hierover kunt hierover contact opnemen.

Wanneer u vragen heeft over de rapportage kunt u een e-mail sturen naar Exitinfo@prismant.nl.

Wij hopen dat deze rapportage u veel inzichten verschaft.

Inhoudsopgave

Leeswijzer	5
1. Beschrijving van de organisatie en haar referentiegroep	6
2. Kenmerken van vertrekkers	7
2.1 Persoonskenmerken	7
2.2 Arbeidsvoorwaarden en vertreksituatie	9
2.3 Toekomstige (werk)situatie van vertrekkers	10
3. Arbeidsbeleving	12
3.1 Arbeidsbeleving in uw organisatie	12
3.2 Arbeidsbeleving vergeleken met referentiegroep	13
4. Vertrekredenen	15
4.1 Vertrekredenen in uw organisatie	15
4.2 Vertrekredenen vergeleken met referentiegroep	16
4.3 Vermijdbare vertrekredenen in uw organisatie	16
4.4 Vermijdbare vertrekredenen vergeleken met referentiegroep	17
5. Tot slot	18
Bijlage 1 Antwoorden van werkbelevingsaspecten	19
Bijlage 2 Redenen van vertrek	22
Bijlage 3 Vermijdbare vertrekredenen	23

Leeswijzer

Om de rapportage zo informatief mogelijk te laten zijn, worden de gegevens over (de vertrekkers uit) uw organisatie gerelateerd aan die van een referentiegroep. Deze referentiegroep bestaat uit alle organisaties die aan de Exit-interviews van Prismant deelnemen én behoren tot de branche ziekenhuizen¹.

In deze rapportage worden veel zaken besproken aan de hand van gemiddelden en percentages. De berekeningsbasis voor deze gemiddelden en percentages is hierbij telkens het aantal geretourneerde vragenlijsten waarin de betreffende vraag daadwerkelijk is ingevuld.

Bedenk bij het lezen van de rapportage dat verschillende onderwerpen onderling sterk kunnen samenhangen. Zo zullen oudere werknemers wellicht vaker fysieke belasting als vertrekreden opgeven en kan een oververtegenwoordiging van alleenverdieners leiden tot een hoog percentage vertrekkers dat de salariëring als vertrekreden opgeeft.

Nb1:

Als de organisatie aan bepaalde groepen vertrekkers (bijvoorbeeld medewerkers die met pensioen gaan of medewerkers die onvrijwillig uit dienst gaan) geen Exit-vragenlijsten heeft uitgereikt, gaat dit ten koste van de representativiteit van de resultaten. De resultaten geven dan geen volledig beeld van de gehele groep vertrekkers. Bij de interpretatie van de resultaten dient u hiermee rekening te houden.

Nb2:

Als de relatieve overallrespons bij uw organisatie lager is dan 25%, is voorzichtigheid geboden bij het trekken van conclusies op grond van deze rapportage. In dat geval heeft de rapportage vooral een indicatieve waarde.

¹ Deze rapportage komt overeen met de rapportages die Prismant maakt voor de branches ggz, gehandicaptenzorg, ouderenzorg en thuiszorg. Van alle branches zijn referentiegegevens beschikbaar.

1. Beschrijving van de organisatie en haar referentiegroep

In totaal nemen 36 organisaties in de ziekenhuissector² deel aan de Exit-rapportage van Prismant. De gegevens van de andere organisaties uit uw sector worden gebruikt als referentiegroep in deze rapportage. In tabel 1 staat een aantal algemene gegevens over het personeelsbestand en het verloop binnen uw organisatie en de referentiegroep.

Tabel 1.1 Algemene gegevens deelnemende organisaties Exit

	Organisatie	Referentiegroep
Aantal organisaties	1	36
Omvang personeelsbestand 31-12	1.265	23.381
Aantal medewerkers uit dienst	176	3273
Verlooppercentage	13,9%	14,0%
Aantal uitgereikte Exit-vragenlijsten	168	2.547
Steekproefomvang	95,4%	77,8%
Aantal verwerkte vragenlijsten (n=)	140	2.045
Respons	83,2%	80,3%

De steekproefomvang geeft weer aan welk deel van de uit dienst tredende medewerkers een Exit-vragenlijst is uitgereikt.

De respons geeft aan welk deel van de medewerkers die een Exit-vragenlijst heeft ontvangen deze ook heeft geretourneerd.

² Deze rapportage komt overeen met de rapportages die Prismant maakt voor de branches ggz, gehandicaptenzorg, ouderenzorg en thuiszorg. Van alle branches zijn referentiegegevens beschikbaar.

2. Kenmerken van vertrekkers

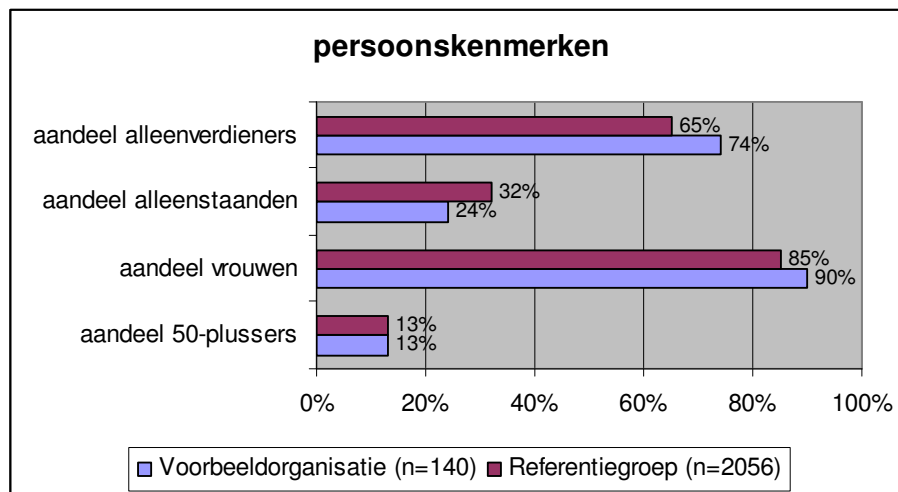
We schetsen in paragraaf 2.1 een beeld van enkele persoonskenmerken van de vertrekkers. U kunt aan de hand hiervan zelf bepalen of de rapportage gebaseerd is op een representatieve groep medewerkers of vertrekkers uit uw organisatie. In paragraaf 2.2 worden de arbeidsvoorwaarden en de vertreksituatie uitgelicht. Tot slot wordt in paragraaf 2.3 de toekomstige (werk)situatie van de vertrekkende medewerkers beschreven.

2.1 Persoonskenmerken

De gemiddelde leeftijd van uw vertrekkend personeel bedraagt 37 jaar, de gemiddelde leeftijd van vertrekkend personeel uit de referentiegroep is 38 jaar.

In figuur 2.1 is een aantal persoonskenmerken van de vertrekkers weergegeven, zowel voor uw organisatie als voor de referentiegroep.

Figuur 2.1 Persoonskenmerken voorbeeldorganisatie en referentiegroep



Tabel 2.1 Opleidingsniveau van vertrekkers

	Organisatie (n=139)	Referentiegroep (n=2.044)
Basisonderwijs	1%	1%
MAVO/V(M)BO	17%	17%
HAVO/VWO/MBO	34%	30%
HBO	25%	34%
WO	22%	18%

Van de vertrekkende medewerkers uit uw organisatie heeft 73% een opleiding in de zorg- of welzijnssector gevolgd. Onder de vertrekkers uit de referentiegroep is dat 77%.

In tabel 2.2 staat weergegeven hoe de vertrekkers met een specifieke opleiding voor de zorg- en welzijnssector over de opleidingsrichtingen zijn verdeeld. In tabel 2.3 is weergegeven welke functieomschrijving uw gehele groep vertrekkers het beste bij hun functie vonden passen. In tabel 2.4 wordt de functiecategorie 'verplegend, opvoedkundig en verzorgend personeel' verder uitgesplitst.

Tabel 2.2 Vertrekkers met zorg- of welzijnsopleiding uitgesplitst

	Organisatie (n=102)	Referentiegroep (n=1.540)
Verplegende/verzorgende opleidingen	38%	45%
Medisch-assisterende opleidingen	31%	19%
Paramedische opleidingen	3%	9%
Gedragwetenschappelijke opleidingen	1%	2%
Sociaal-agogische opleidingen	2%	2%
Medische opleidingen	21%	16%
Overige zorgopleidingen	5%	6%

Tabel 2.3 Verdeling vertrekkers naar functiecategorie

	Organisatie (n=141)	Referentiegroep (n=1.836)
Algemeen personeel	21%	21%
Hotelfunctie	7%	8%
Verplegend, opvoedkundig en verzorgend personeel	28%	39%
Overige patiënt- en bewonersgebonden functie	41%	31%
Leerling-verpleegkundig, -opvoedkundig of -verzorgend personeel	0%	1%
Technische dienst, tuin- en plantsoendienst	3%	1%

Tabel 2.4 Verdeling verpleegkundig- opvoedkundig en verzorgend personeel

	Organisatie (n=40)	Referentiegroep (n=385)
Specialistische verpleegkundige functie	28%	20%
Algemeen verpleegkundige functie	45%	51%
Operatieassistent/anesthesie medewerker	13%	14%
Verzorgende/helpende functie	8%	11%
Begeleidende /agogische functie	6%	4%

2.2 Arbeidsvoorwaarden en vertreksituatie

Om de vertrekkers te kunnen indelen naar arbeidsvoorwaarden werden diverse vragen voorgelegd met betrekking tot het dienstverband. In tabel 2.5 is weergegeven wat voor contractvorm vertrekkers hebben. Tabel 2.6 geeft de omvang van het dienstverband van het vertrekkend personeel weer. Om te kunnen bepalen in welke functieschaal de vertrekkende medewerkers waren ingedeeld, is in tabel 2.7 een verdeling naar FWG-schaal weergegeven.

Tabel 2.5 Verdeling vertrekkers naar contractvorm

	Organisatie (n=138)	Referentiegroep (n=1.852)
Vast dienstverband	73%	71%
Tijdelijk dienstverband	26%	26%
Anders	1%	3%

Tabel 2.6 Verdeling naar omvang dienstverband

	Organisatie (n=137)	Referentiegroep (n=1.922)
Deeltijd: minder dan 12 uur	5%	8%
Deeltijd: 12 tot 20 uur	17%	15%
Deeltijd: 20 tot 30 uur	18%	22%
Deeltijd: 30 tot 36 uur	18%	16%
Voltijd	41%	39%

Tabel 2.7 Verdeling naar FWG-schaal

	Organisatie (n=140)	Referentiegroep (n=1.993)
Schaal 03 t/m 20	4%	3%
Schaal 23 t/m 30	8%	5%
Schaal 33 t/m 35	6%	11%
Schaal 39 t/m 40	6%	6%
Schaal 44 t/m 45	29%	23%
Schaal 49 t/m 50	18%	14%
Schaal 54 t/m 60	12%	14%
Schaal 64 en hoger	17%	24%

In tabel 2.8 is een verdeling naar vertreksituatie weergegeven en in tabel 2.9 is weergegeven hoe lang medewerkers al in dienst zijn geweest. De gemiddelde duur van het dienstverband bedraagt 7 jaar (bij de referentiegroep is dit 8 jaar).

Tabel 2.8 Verdeling naar vertreksituatie

	Organisatie (n=132)	Referentiegroep (n=1.934)
Op eigen verzoek	86%	83%
Vanwege pensionering, VUT	8%	8%
Vanwege arbeidsongeschiktheid	0%	1%
Vanwege aflopen tijdelijk contract	6%	8%
Vanwege gedwongen ontslag	0%	1%

Tabel 2.9 Verdeling naar aantal dienstjaren binnen de organisatie

	Organisatie (n=133)	Referentiegroep (n=1.941)
Korter dan 1 jaar	15%	14%
1 tot 3 jaar	31%	25%
3 tot 5 jaar	9%	14%
5 tot 10 jaar	20%	22%
Langer dan 10 jaar	25%	25%

2.3 Toekomstige (werk)situatie van vertrekkers

In onderstaande tabel staat een overzicht van de toekomstige situatie van de vertrekkers. Van degenen die een nieuwe werkring gevonden hebben wordt het type van de werkring aangegeven. Vervolgens wordt weergegeven of het niveau en de omvang van het toekomstige dienstverband verandert. Hiermee kunt u nagaan in welke mate vertrekkers met een nieuwe baan van oordeel zijn een hogere functie te hebben verworven.

Tabel 2.10 Toekomstige (werk)situatie

	Organisatie (n=135)	Referentiegroep (n=1.765)
Stopt met werken	18%	17%
Gaat opleiding volgen	2%	2%
Zoekt baan binnen de gezondheidszorg	17%	16%
Heeft baan gevonden in de gezondheidszorg	56%	55%
Zoekt baan buiten de gezondheidszorg	4%	4%
Heeft baan gevonden buiten de gezondheidszorg	3%	2%

Tabel 2.11 Indien nieuwe werkring gevonden: verdeling naar nieuwe werkring

	Organisatie (n=71)	Referentiegroep (n=976)
Ziekenhuizen	43%	49%
Geestelijke gezondheidszorg	3%	3%
Gehandicaptenzorg	3%	2%
Verpleeghuizen	2%	3%
Verzorgingshuizen	0%	2%
Thuiszorg	5%	5%
Instellingen voor welzijnszorg	0%	0%
Jeugdzorg	2%	2%
Kinderopvang	2%	1%
Overige Zorg en Welzijn	21%	14%
Kantoor	5%	5%
Horeca	2%	1%
(Detail)handel	0%	1%
Uitzendbureau	0%	1%
Overig buiten Zorg en Welzijn	12%	12%

Tabel 2.12 Verdeling naar niveau en omvang van het nieuwe dienstverband

	Organisatie (n=78)	Referentiegroep (n=963)
Niveau		
Gelijk	52%	54%
Hoger	40%	41%
Lager	9%	4%
Omvang dienstverband		
Gelijk	48%	48%
Hoger	34%	36%
Lager	17%	16%

3. Arbeidsbeleving

In dit hoofdstuk wordt de arbeidsbeleving van uw vertrekkend personeel beschreven. Op veel items zal uw vertrekkend personeel lager scoren dan de medewerkers die bij u in dienst zijn. Toch leveren de antwoorden van uw vertrekkend personeel u inzicht in de arbeidsbeleving van uw gehele personeel. Vaak durven vertrekkende medewerkers beter hun mening te geven dan blijvend personeel.

In paragraaf 3.1 worden de meest positief en meest negatief scorende arbeidsbelevingsaspecten opgesomd, vervolgens wordt in paragraaf 3.2 een vergelijking gemaakt tussen de scores op de werkbelevingsaspecten in vergelijking met die van de referentiegroep en in tijdsperspectief geplaatst.

3.1 Arbeidsbeleving in uw organisatie

Het gemiddelde rapportcijfer voor de tevredenheid van vertrekkende medewerkers van Voorbeeldorganisatie is 7,3. Voor de referentiegroep bedraagt dit 7,0.

Algemene tevredenheid wordt beïnvloed door diverse werkaspecten. In de vragenlijst zijn vragen over diverse werkaspecten opgenomen. Hierbij geeft 57% van de vertrekkende medewerkers van Voorbeeldorganisatie op de meeste vragen een positief oordeel, 24% een negatief oordeel en 18% is neutraal.

Vervolgens is gekeken hoe de afzonderlijke stellingen beoordeeld zijn. De vijf stellingen die gemiddeld het hoogst of het laagst scoorden zijn weergegeven in tabel 3.1 en 3.2. De stellingen zijn op een vijf-puntschaal gesteld, waarbij 1 'volledig mee oneens' is en 5 'volledig mee eens'.

Tabel 3.1 Top 5 gemiddeld hoog scorende werkbelevingsaspecten (5-puntschaal)

	Organisatie
De dienstitijden zijn hier gunstig	4,8
De belangrijkste besluiten op de afdeling worden in overleg genomen	4,6
Er zijn voldoende mogelijkheden om parttime te gaan werken.	4,6
De samenwerking op de afdeling verloopt goed	4,3
Ik voel mij gewaardeerd in mijn werk door mijn leidinggevende	4,1

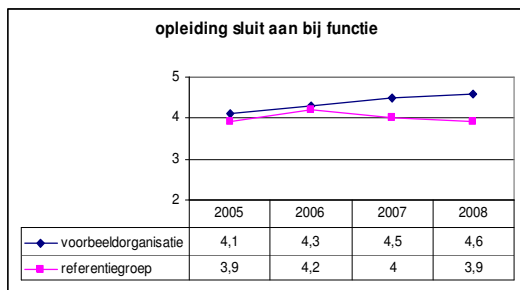
Tabel 3.2 Top 5 gemiddeld laag scorende werkbelevingsaspecten (5-puntschaal)

	Organisatie
Ik heb regelmatig hinder van ongunstige fysieke omstandigheden (5-waarde)	1,2
Ik voel mij thuis in deze organisatie	1,8
Er is voldoende aandacht voor mijn loopbaan	1,8
De procedures m.b.t. overplaatsing/functiewijziging e.d. zijn helder	2,0
Ik wordt door mijn leidinggevende voldoende ondersteund in mijn werk	2,1

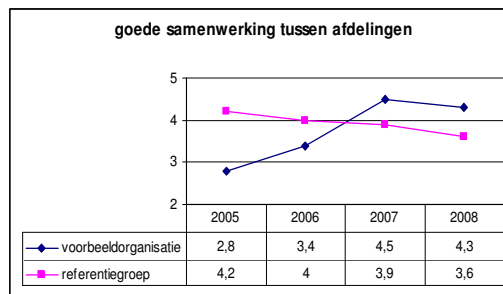
3.2 Arbeidsbeleving vergeleken met referentiegroep

Om te kunnen bepalen op welke punten uw organisatie beter scoort dan uw referentiegroep, treft u in de figuren 3.1 tot en met 3.8 de meest in het oog lopende verschillen met de referentiegroep aan voor uw organisatie. Deze aspecten worden voor u in een tijdspectief weergegeven.

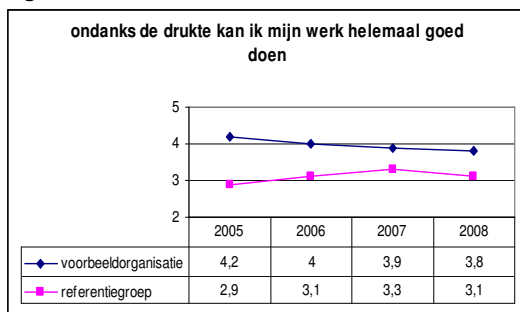
In figuur 3.1 tot en met 3.4 zijn de grootste verschillen met de referentiegroep in positief opzicht weergegeven.



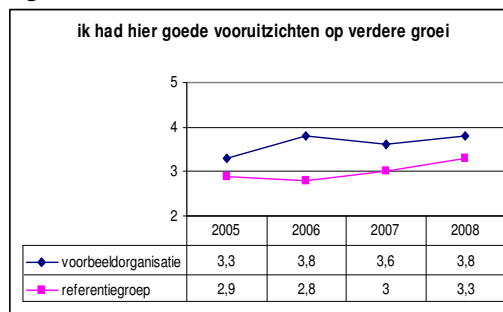
Figuur 3.1



Figuur 3.2



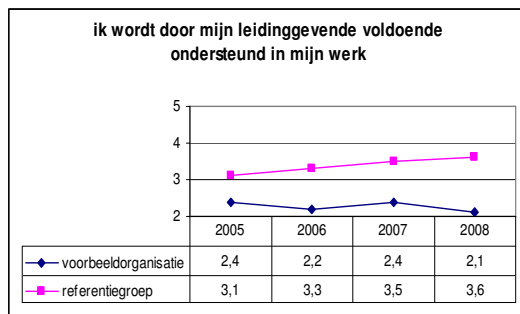
Figuur 3.3



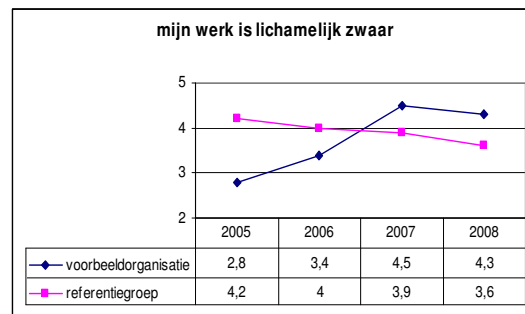
Figuur 3.4

In tabel 3.1 is weergegeven op welke aspecten uw organisatie hoog scoort. Als één van deze aspecten ook in een van de bovenstaande figuren staat is het verschil tussen de score op uw organisatie en de referentiegroep groot en is dit aspect dus bijzonder voor uw organisatie. Als een aspect wél voorkomt in tabel 3.1 maar niet in een van de bovenstaande figuren, dan scoort de referentiegroep ook hoog op dit item en is het aspect dus niet bijzonder voor uw instelling.

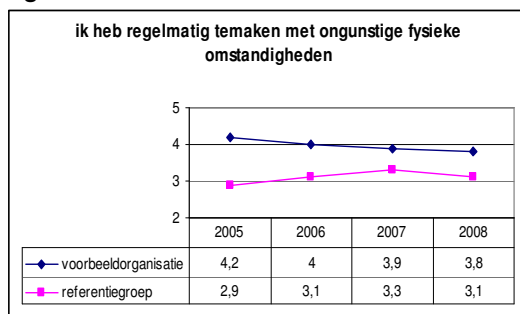
In figuur 3.5 tot en met 3.8 zijn de grootste verschillen met de referentiegroep in negatief opzicht weergegeven.



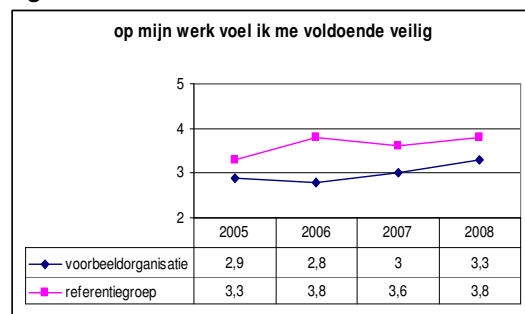
Figuur 3.5



Figuur 3.6



Figuur 3.7



Figuur 3.8

In tabel 3.2 is weergegeven op welke aspecten uw organisatie laag scoort. Als een van deze aspecten ook in een van de bovenstaande figuren staat is het verschil tussen de score op uw organisatie en de referentiegroep groot en is dit aspect dus bijzonder voor uw organisatie. Als een aspect wél voorkomt in tabel 3.2 maar niet in een van de bovenstaande figuren, dan scoort de referentiegroep ook hoog op dit item en is het aspect dus niet bijzonder voor uw instelling.

4. Vertrekredenen

Waarom hebben werknemers uw organisatie verlaten? Had het vertrek vermeden kunnen worden? In paragraaf 4.1 wordt een beeld gegeven van de vertrekredenen naar hoofdcategorie en specifieke vertrekredenen. Vervolgens worden in paragraaf 4.2 dezelfde soort tabellen getoond voor de vermijdbare vertrekredenen. De complete overzichten van de (vermijdbare) vertrekredenen zijn weergegeven in bijlage 2 en 3.

4.1 Vertrekredenen in uw organisatie

Binnen Voorbeeldorganisatie zijn er 128 werknemers die vertrekredenen hebben opgegeven; gemiddeld gaven zij 1,9 vertrekredenen per persoon op. In onderstaande tabel is weergegeven in welke hoofdcategorie deze vertrekredenen vielen. De verdeling in deze categorieën is terug te vinden in de bijlage.

Tabel 4.1 Vertrekredenen naar hoofdcategorie

	Organisatie (n=143)	Referentiegroep (n=2.631)
Persoonlijke omstandigheden	38%	28%
Kenmerken van het werk	6%	11%
Werkomstandigheden	13%	16%
Arbeidsvoorwaarden	3%	9%
Oordeel over kwaliteit van zorg	3%	3%
Overleg en communicatie	0%	6%
Carrièremogelijkheden	34%	22%
Personeelsbeleid	3%	5%

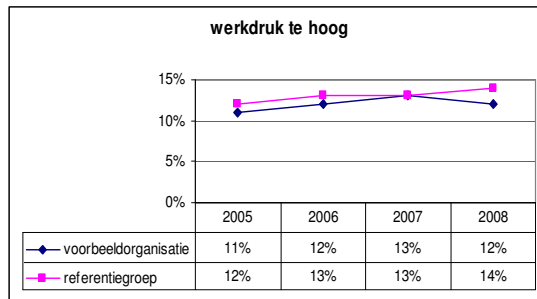
De vijf vertrekredenen die bij Voorbeeldorganisatie het meeste genoemd werden zijn:

Tabel 4.2 Top 5 meest genoemde vertrekredenen

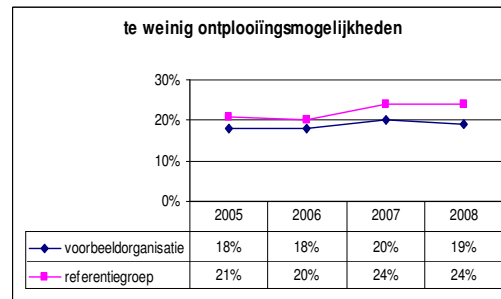
	Organisatie
Behoefte aan een andere werkkring	30%
Reistijd is te lang	26%
Betere salariering elders	19%
Onvoldoende loopbaanperspectief	17%
De werkdruk is te hoog	12%

4.2 Vertrekredenen vergeleken met referentiegroep

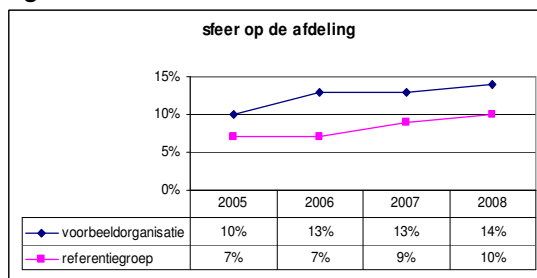
Opvallende verschillen in vertrekredenen met die van de referentiegroep zijn in tijdsperspectief weergegeven in de figuren 4.1 tot en met 4.4.



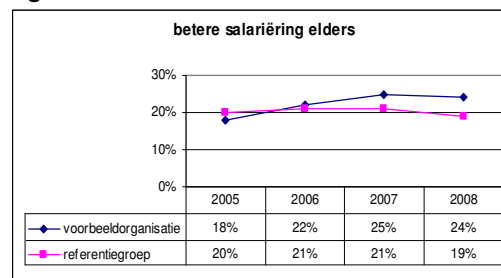
Figuur 4.1



Figuur 4.2



Figuur 4.3



Figuur 4.4

4.3 Vermijdbare vertrekredenen in uw organisatie

Behalve vertrekredenen konden werknemers ook aangeven of de reden van vertrek voorkomen had kunnen worden. Van de mensen die vertrekredenen hebben opgegeven gaf gemiddeld 0,6 werknemer óók vermijdbare vertrekredenen op. In onderstaande tabel is weergegeven in welke hoofdcategorie deze redenen vielen.

Tabel 4.3 Vermijdbare vertrekredenen naar hoofdcategorie

	Organisatie (n=76)	Referentiegroep (n=951)
Kenmerken van het werk	9%	11%
Werkomstandigheden	9%	21%
Arbeidsvoorwaarden	0%	13%
Oordeel over dienstverlening	0%	5%
Overleg en communicatie	0%	11%
Carrière mogelijkheden	82%	32%
Personeelsbeleid	0%	7%

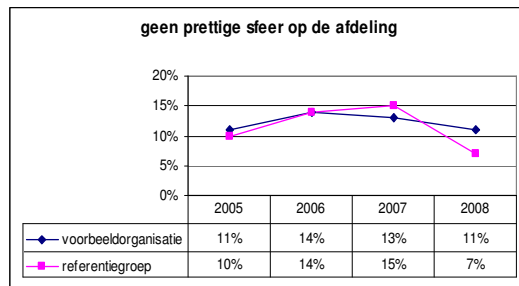
In tabel 4.4 staan de meest genoemde vertrekredenen weergegeven.

Tabel 4.4 Top 5 meest genoemde vermijdbare vertrekredenen

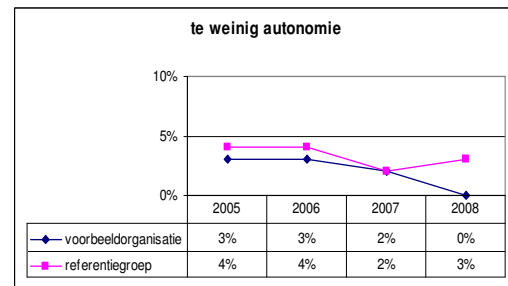
	Organisatie
Geen prettige sfeer op de afdeling	11%
Onvoldoende loopbaanperspectief	7%
Betere salariering elders	4%
Contact direct leidinggevende	3%
De werktijden en roosters zijn ongunstig voor mij	3%

4.4 Vermijdbare vertrekredenen vergeleken met referentiegroep

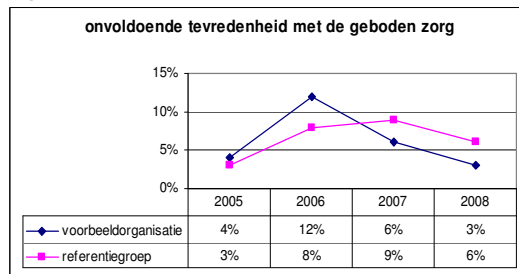
Opvallende verschillen in vermijdbare vertrekredenen met de referentiegroep zijn in tijdsperspectief weergegeven in de figuren 4.5 tot en met 4.8.



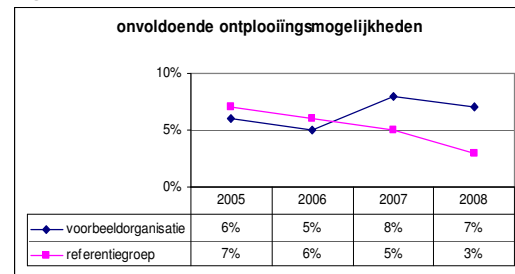
Figuur 4.5



Figuur 4.6



Figuur 4.7



Figuur 4.8

5. Tot slot

In deze standaardrapportage zijn de ingezonden Exit-vragenlijsten van uw organisatie verwerkt en worden de resultaten vergeleken met de referentiegroep. Deze resultaten zijn zeer waardevol bij het monitoren en reguleren van uw uitstroom of om uw HR-beleid te toetsen.

Prismant kan u hierbij helpen door dwarsverbanden te leggen tussen Exit en externe (regionale) arbeidsmarktinformatie voor uw organisatie, loonkostengegevens, of uw interne HR-beleid. Prismant kan een maatwerkanalyse uitvoeren op uw gegevens, eventueel aangevuld met advisering. Als u meer informatie wilt ontvangen over de mogelijkheden van deze maatwerkanalyse met Exit kunt u een e-mail sturen naar exitinfo@prismant.nl of bellen met Alize Roos (030 - 2345 815).

Voor het bestellen van deelrapportages voor bijvoorbeeld een afdeling, verplegend of verzorgend personeel, kunt u een e-mail sturen naar exitinfo@prismant.nl. Wij nemen dan zo snel mogelijk contact met u op.

Bijlage 1 Antwoorden van werkbelevingsaspecten

		Hele- maal oneens (1)	Oneens (2)	Eens noch oneens (3)	Eens (4)	Helemaal eens (5)	Gem.	n=
kenmerk van het werk								
het werk is voldoende zelfstandig te bepalen	inst	1%	2%	12%	61%	24%	4,05	139
	ref	2%	12%	33%	45%	7%	3,4	23.221
mijn mogelijkheden komen voldoende tot hun recht	inst	2%	12%	32%	44%	9%	3,43	139
	ref	1%	2%	12%	61%	24%	4,05	23.111
het werk is vaak lichamelijk te zwaar	inst	2%	12%	33%	45%	7%	3,4	138
	ref	0%	2%	12%	62%	24%	4,08	22.989
het werk is geestelijk erg inspannend	inst	2%	12%	33%	45%	7%	3,4	138
	ref	2%	12%	32%	44%	9%	3,43	23.058
ondanks drukte heb ik het gevoel mijn werk goed te doen	inst	10%	34%	31%	23%	2%	2,73	137
	ref	7%	28%	33%	28%	3%	2,89	23.119
ik voel mij thuis in deze organisatie	inst	1%	13%	23%	58%	5%	3,53	138
	ref	1%	10%	20%	61%	9%	3,7	23.342
ik ben tevreden met mijn werk	inst	6%	23%	33%	37%	1%	3,04	139
	ref	12%	37%	25%	25%	2%	2,71	23.221
opleiding en functie sluiten goed op elkaar aan	inst	14%	36%	25%	23%	2%	2,63	138
	ref	11%	34%	25%	27%	2%	2,72	23.004
ieders taken en verantwoordelijkheden liggen vast	inst	4%	12%	35%	46%	4%	3,37	138
	ref	3%	8%	53%	35%	2%	3,28	23.193
werkomstandigheden								
er wordt voldoende rekening gehouden met persoonlijk omstandigheden	inst	2%	10%	49%	37%	2%	3,27	139
	ref	3%	12%	25%	55%	5%	3,47	23.184
ik heb regelmatig hinder van ongunstige fysieke omstandigheden	inst	2%	6%	35%	53%	4%	3,51	138
	ref	2%	8%	32%	53%	5%	3,51	23.298
ik werk onder voldoende veilige omstandigheden	inst	3%	12%	25%	55%	5%	3,47	136
	ref	4%	12%	35%	46%	4%	3,37	22.977
ik vind de diensttijden hier gunstig	inst	0%	2%	12%	62%	24%	4,08	139
	ref	2%	12%	33%	45%	7%	3,4	23.111
op mijn werk voel ik me voldoende veilig	inst	1%	2%	12%	61%	24%	4,05	139
	ref	2%	12%	33%	45%	7%	3,4	23.221
arbeidsvoorwaarden								
mijn salaris staat in verhouding tot wat ik doe	inst	2%	12%	32%	44%	9%	3,43	139
	ref	2%	12%	32%	44%	9%	3,43	22.989
de instelling biedt voldoende mogelijkheden voor kinderopvang	inst	0%	13%	23%	58%	5%	3,52	138
	ref	0%	10%	20%	61%	9%	3,69	23.058
er zijn voldoende mogelijkheden om parttime te gaan werken	inst	3%	8%	53%	35%	2%	3,28	138
	ref	0%	3%	15%	62%	20%	3,99	23.079

		Hele- maal oneens (1)	Oneens (2)	Eens noch oneens (3)	Eeens (4)	Helemaal eens (5)	Gem.	n=
oordeel over dienstverlening								
wij leveren hier kwalitatief hoogstaand werk	inst	14%	36%	25%	23%	2%	2,63	138
	ref	11%	34%	25%	27%	2%	2,72	23.004
ik ben tevreden met de zorg voor cliënten/patiënten die wordt geboden	inst	4%	12%	35%	46%	4%	3,37	138
	ref	3%	8%	53%	35%	2%	3,28	23.193
contact direct leidinggevende								
ik word door mijn leidinggevende voldoende ondersteund in mijn werk	inst	7%	28%	33%	28%	3%	2,89	138
	ref	1%	13%	23%	58%	5%	3,53	23.342
ik voel mij gewaardeerd in mijn werk door mijn leidinggevende	inst	1%	10%	20%	61%	9%	3,7	139
	ref	6%	23%	33%	37%	1%	3,04	23.221
als ik een probleem heb dan kan ik bij mijn leidinggevende terecht	inst	12%	37%	25%	25%	2%	2,71	138
	ref	14%	36%	25%	23%	2%	2,63	23.231
overleg en communicatie								
de belangrijkste besluiten op de afdeling worden in overleg genomen	inst	11%	34%	25%	27%	2%	2,72	138
	ref	4%	12%	35%	46%	4%	3,37	23.193
het werk/teamoverleg verloopt over het algemeen goed	inst	3%	8%	53%	35%	2%	3,28	139
	ref	2%	10%	49%	37%	2%	3,27	23.184
ik krijg voldoende informatie over het beleid in de organisatie	inst	3%	12%	25%	55%	5%	3,47	138
	ref	2%	6%	35%	53%	4%	3,51	23.298
voldoende invloed op de manier waarop het werk op de afdeling wordt verdeeld	inst	2%	8%	32%	53%	5%	3,51	136
	ref	3%	12%	25%	55%	5%	3,47	22.977
de samenwerking tussen afdelingen loopt algemeen goed	inst	4%	12%	35%	46%	4%	3,37	139
	ref	0%	2%	12%	62%	24%	4,08	23.111
de samenwerking op de afdeling is goed	inst	2%	12%	33%	45%	7%	3,4	139
	ref	2%	12%	32%	44%	9%	3,43	22.989
onderlinge conflicten en spanningen op de afdeling	inst	2%	12%	32%	44%	9%	3,43	138
	ref	0%	13%	23%	58%	5%	3,52	23.058
als ik (emotionele) spanningen heb krijg ik voldoende steun op mijn werk	inst	0%	10%	20%	61%	9%	3,69	138
	ref	3%	8%	53%	35%	2%	3,28	23.079
ik heb klachten over hoe ik hier bejegend ben	inst	0%	3%	15%	62%	20%	3,99	138
	ref	14%	36%	25%	23%	2%	2,63	23.004
verwachtingen								
ik heb hier goede vooruitzichten op verdere groei in het werk	inst	11%	34%	25%	27%	2%	2,72	138
	ref	4%	12%	35%	46%	4%	3,37	23.193
ik heb hier voldoende mogelijkheden voor het volgen van een opleiding/cursus	inst	3%	8%	53%	35%	2%	3,28	137
	ref	2%	12%	32%	44%	9%	3,43	22.989

		Hele- maal oneens (1)	Oneens (2)	Eens noch oneens (3)	Eeens (4)	Helemaal eens (5)	Gem.	n=
specifieke ervaringen								
ik heb het laatste jaar last gehad van ongewenste intimiteiten van collega's	inst	2%	12%	32%	44%	9%	3,43	139
	ref	1%	2%	12%	61%	24%	4,05	23.111
ik heb het laatste jaar last gehad van ongewenste intimiteiten van patiënten	inst	2%	12%	33%	45%	7%	3,4	138
	ref	0%	2%	12%	62%	24%	4,08	22.989
ik heb het laatste jaar persoonlijk te maken gehad met een schokkende ervaring	inst	2%	12%	33%	45%	7%	3,4	138
	ref	2%	12%	32%	44%	9%	3,43	23.058
ik ben vanuit het werk voldoende begeleid na deze ervaring	inst	10%	34%	31%	23%	2%	2,73	137
	ref	11%	34%	25%	27%	2%	2,72	23.004

Bijlage 2 Redenen van vertrek

	Instelling	Referentiegroep
persoonlijke omstandigheden		
verandering van omstandigheden in het huishouden	13%	11%
verandering van de werkplek van de partner	3%	4%
wegens gezondheidsproblemen	8%	5%
wegens verhuizing	6%	10%
wegens ouderschap/zwangerschap	5%	4%
reistijd is te lang	14%	13%
pensioen (AOW), overbruggingsuitkering (OBU)	5%	9%
behoefte aan meer vrije tijd	9%	8%
kenmerken van het werk		
te weinig autonomie in het werk	5%	7%
te weinig verantwoordelijkheid	5%	8%
te veel verantwoordelijkheid	0%	3%
de werkdruk is te hoog	13%	12%
werkomstandigheden		
mogelijkheden om meer uren per week te werken	6%	6%
mogelijkheden om minder uren per week te werken	6%	4%
de arbeidsomstandigheden zijn te zwaar	1%	5%
het werk wordt fysiek te zwaar	9%	6%
het werk wordt psychisch te zwaar	6%	5%
geen prettige sfeer op de afdeling	14%	14%
arbeidsvoorwaarden		
problemen met de kinderopvang	4%	2%
betere salariering elders	9%	15%
de werktijden en roosters zijn ongunstig voor mij	11%	9%
contractbeëindiging	6%	10%
oordeel over dienstverlening		
onvoldoende tevredenheid met zorg die wordt geboden	6%	9%
overleg en communicatie		
besluitvorming en overleg op de afdeling/werkeenheid	6%	11%
contact direct leidinggevende	13%	10%
verwachtingen		
onvoldoende opleidingsresultaten (leerlingen)	3%	2%
ik ben een opleiding gaan volgen	10%	10%
opleiding voortijdig beëindigd	4%	2%
opleiding voltooid	6%	3%
behoefte aan een andere werkring	23%	24%
te weinig bij- en nascholingsmogelijkheden	8%	7%
onvoldoende loopbaanperspectief	30%	21%
onvoldoende ontplooiingsmogelijkheden	24%	19%
personeelsbeleid		
door reorganisatie komt mijn functie te vervallen	4%	3%
binding aan organisatie is onvoldoende	0%	6%

Bijlage 3 Vermijdbare vertrekredenen

	Instelling	Referentiegroep
<i>kenmerken van het werk</i>		
te weinig autonomie in het werk	-	3%
te weinig verantwoordelijkheid	1%	3%
te veel verantwoordelijkheid	-	1%
de werkdruk is te hoog	6%	6%
<i>werkomstandigheden</i>		
mogelijkheden om meer uren per week te werken	3%	2%
mogelijkheden om minder uren per week te werken	1%	2%
de arbeidsomstandigheden zijn te zwaar	-	2%
het werk wordt fysiek te zwaar	-	2%
het werk wordt psychisch te zwaar	1%	2%
geen prettige sfeer op de afdeling	8%	8%
<i>arbeidsvoorwaarden</i>		
problemen met de kinderopvang	1%	0%
beter salariering elders	1%	4%
de werktijden en roosters zijn ongunstig voor mij	1%	3%
contractbeëindiging	1%	2%
<i>oordeel over dienstverlening</i>		
onvoldoende tevredenheid met zorg die wordt geboden	3%	4%
<i>overleg en communicatie</i>		
besluitvorming en overleg op de afdeling/werkeenheid	1%	6%
contact direct leidinggevende	6%	6%
<i>verwachtingen</i>		
onvoldoende opleidingsresultaten (leerlingen)	-	1%
ik ben een opleiding gaan volgen	-	1%
opleiding voortijdig beëindigd	-	0%
opleiding voltooid	-	0%
behoefte aan een andere werkring	1%	3%
te weinig bij -en nascholingsmogelijkheden	0%	0%
onvoldoende loopbaanperspectief	1%	8%
onvoldoende ontplooiingsmogelijkheden	3%	7%
<i>personeelsbeleid</i>		
door reorganisatie komt mijn functie te vervallen	1%	1%
binding aan organisatie is onvoldoende	-	1%