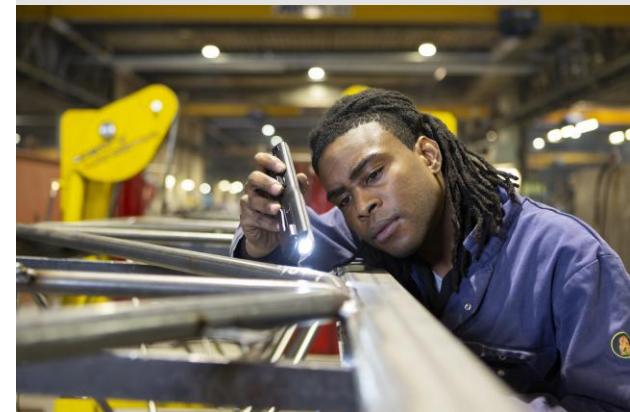


Redenen vertrek medewerkers bij werkgevers in de OOM sector

Onderzoek onder medewerkers en werkgevers



In opdracht van:



Mei 2024 - april 2025

Inhoud

- Onderzoeksverantwoording medewerkers- en werkgeversonderzoek
- Resultaten onderzoek onder medewerkers
- Resultaten onderzoek onder werkgevers
- Conclusies



Onderzoeksverantwoording medewerkers- en werkgeversonderzoek

Achtergrond, doelstelling en doelgroep

In een sector die sinds jaar en dag een gestage groei vertoont en ook regelmatig in de publiciteit verschijnt met het grote aanbod aan vacatures, soms als unieke sector, soms als onderdeel van Techniek in het algemeen is het interessant na te gaan wat de redenen zijn voor verloop. Om dit te achterhalen is door OOM aan Alert Marktonderzoek gevraagd om hier een marktonderzoek voor uit te voeren. Het onderzoek is mede mogelijk gemaakt door het Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid.

Uit de door OOM gehanteerde bronnen (sectorcijfers OOM) is bekend dat er gemiddeld zo'n 20.000 werknemers per jaar de sector verlaten. Dit zijn zowel reguliere medewerkers, als uitstromende BBL'ers als pensioengerechtigden. Daarnaast zijn er ook correcties op werkgeversindeling door de pensioenuitvoerder.

Dataverzameling

Medewerkersonderzoek

Om zicht te krijgen op redenen voor vertrek heeft OOM in 2024 vier maal (medio april, juni, oktober en december) een uitvraag gedaan aan werknemers (schriftelijke toezending van een QR code met korte uitleg van het verzoek) om de reden van vertrek te benoemen. Ruim 900 ex-werknemers uit de sector hebben hier gehoor aan gegeven. De respons van deze reacties kwam hiermee op 15%.

Op voorhand uitgesloten van toezending waren werknemers boven de 65 en werknemers die als BBL'er geregistreerd waren.

Werkgeversonderzoek

De werkgevers waar sinds 1 januari 2024 medewerkers zijn vertrokken hebben in maart 2025 via e-mail een uitnodiging ontvangen om deel te nemen aan een online enquête naar de reden van hun vertrek, vervanging van de vertrokken medewerker(s) en op welke wijze zij aan nieuwe medewerkers komen. In totaal hebben 830 van de 4.138 uitgenodigde werkgevers deelgenomen aan de enquête. Dit betekent een respons van 20%.

Interpretatie van de resultaten

De resultaten in de rapportage van het medewerkersonderzoek worden in de grafieken op totaalniveau en de indelingen naar: bedrijfsgrootte, functietype, geslacht en leeftijdsklassen weergegeven. De tabellenrapportage van het werkgeversonderzoek heeft indelingen naar medewerkersklassen, aantal betrokken medewerkers en regio.

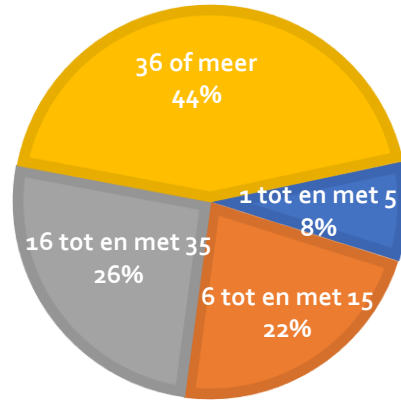
In de toelichting worden tevens duiding gegeven over verschillen tussen de indelingen. De resultaten van de vragen zijn op totaalniveau gebaseerd op 908 online ingevulde vragenlijsten onder medewerkers en 830 ingevulde vragenlijsten onder werkgevers. Indien vragen niet van toepassing waren voor medewerkers / werkgevers of wanneer zij geen antwoord konden geven op vragen dan zijn deze voor wat betreft die vraag buiten het onderzoeksresultaat gehouden. In de rapportage wordt vertrouwelijk omgegaan met de gegevens en antwoorden van de medewerkers en werkgevers. Resultaten zijn niet te herleiden naar antwoorden van individuele personen.

Resultaten onderzoek medewerkers



Achtergrond werkgever en functie

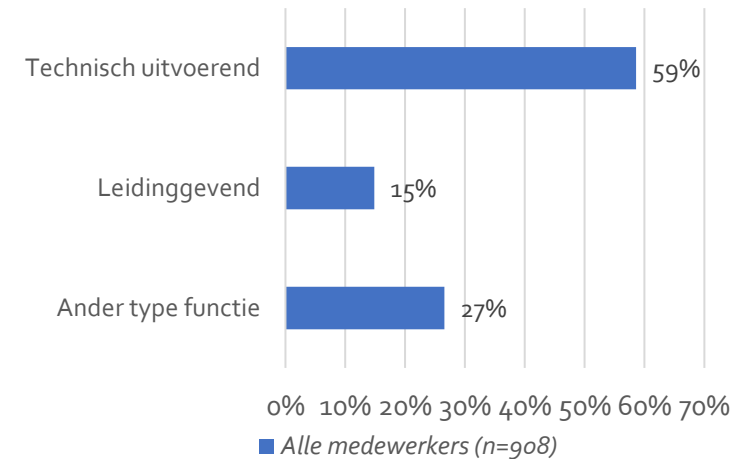
Bedrijfsgrootte vorige werkgever



Alle medewerkers (n=890)

- Voor het onderzoek zijn de bedrijven ingedeeld naar grootteklasse naar aantal werknemers. In de totale populatie is de verdeling te zien in de tabel hiernaast.
- Naar verhouding zijn de meeste medewerkers vertrokken bij bedrijven van 36 of meer medewerkers. Bij grotere bedrijven zijn relatief meer leidinggevenden vertrokken. In het algemeen geldt dat grotere bedrijven meer organisatielagen kennen. Tussen mannen en vrouwen zijn de verschillen in de bedrijfsgrootte van de werkgever waar zij zijn vertrokken beperkt. Medewerkers jonger dan 40 jaar werkten relatief vaker voor een werkgever tot 5 medewerkers.
- Zes op de tien medewerkers die zijn vertrokken hadden een technisch uitvoerende functie. Andere type functies die voornamelijk worden genoemd zijn administratieve functies, verkoop en logistiek. Bij werkgevers tot 5 medewerkers zijn met 67% relatief het vaakst technisch uitvoerende medewerkers vertrokken. Vrouwen (63%) die zijn vertrokken hadden relatief veel vaker een ander type functie dan mannen (16%). Werknemers van 50 jaar en ouder hadden relatief vaker een leidinggevende functie.

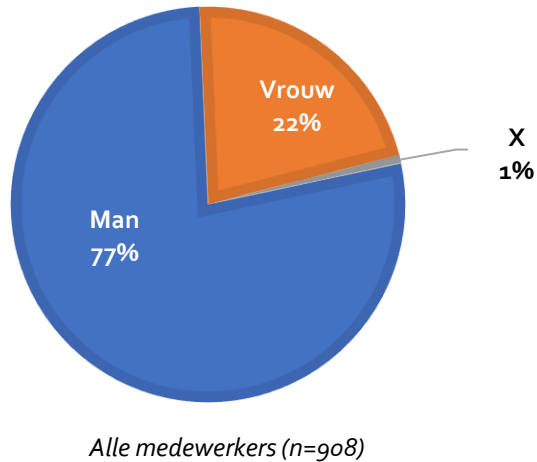
Type functie bij vorige werkgever



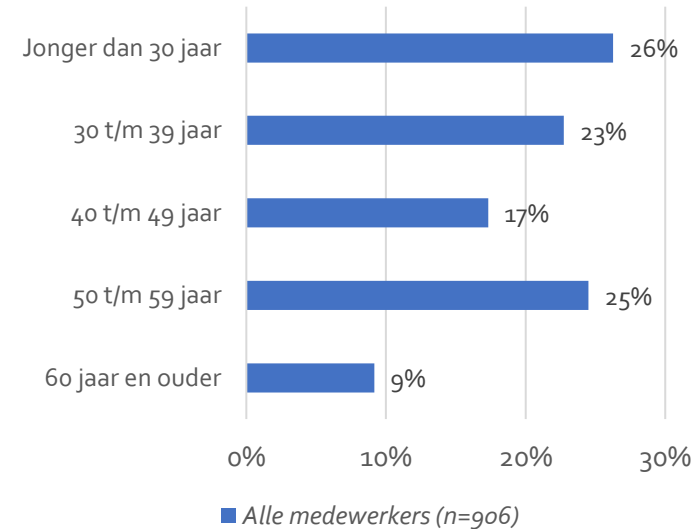
Grootteklasse	Totaal in %	Onderzoek in %
1 – 5 werknemers	8.9%	8%
6 – 15 werknemers	22.3%	22%
16 – 35 werknemers	37%	26%
•35 werknemers	31%	44%

Achtergrond vertrokken medewerker

Geslacht medewerker



Vertrokken medewerkers zijn gemiddeld 41 jaar oud

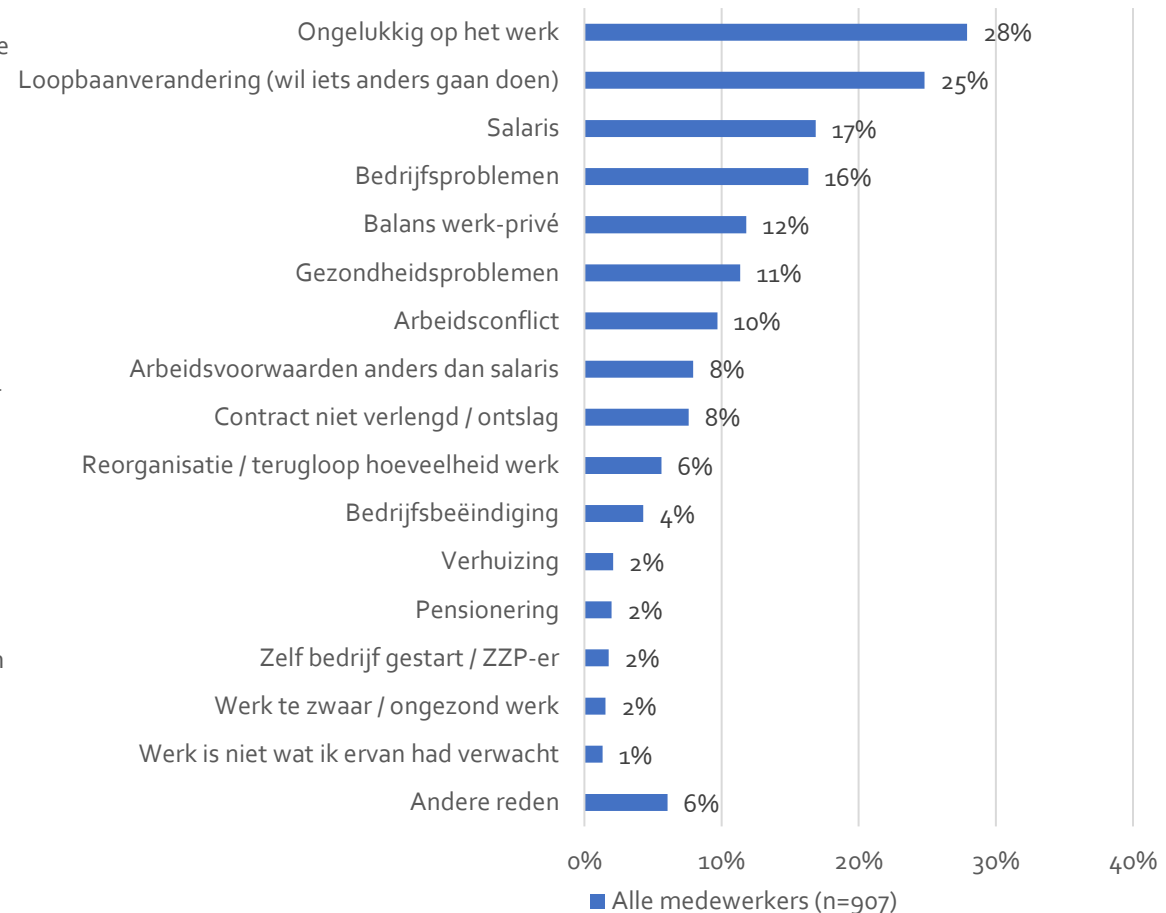


- Ruim driekwart van de vertrokken medewerkers is man. Bij werkgevers tot 5 medewerkers zijn met 26% relatief iets meer vrouwen vertrokken dan bij werkgever met een groter aantal medewerkers. In de verdere rapportage worden geen uitspraken gedaan over de groep X door een beperkt aantal respondenten binnen deze groep. Van de medewerkers met een andere functie dan technisch uitvoerend of leidinggevend is de helft van de vertrokken medewerkers vrouw. In de leeftijd 40 tot 49 jaar (22%) en 50 tot 59 jaar (32%) vertrekken relatief meer vrouwen.
- De vertrokken medewerkers zijn gemiddeld 41 jaar. Onder werkgever tot 5 medewerkers is de leeftijd van de vertrokken medewerkers met gemiddeld 38 jaar iets lager. De vertrokken leidinggevenden zijn gemiddeld 48 jaar en de technische uitvoerende medewerkers 38 jaar bij vertrek. De vertrokken mannen zijn gemiddeld 40 jaar en de vrouwen 44 jaar.

Reden vertrek bij vorige werkgever

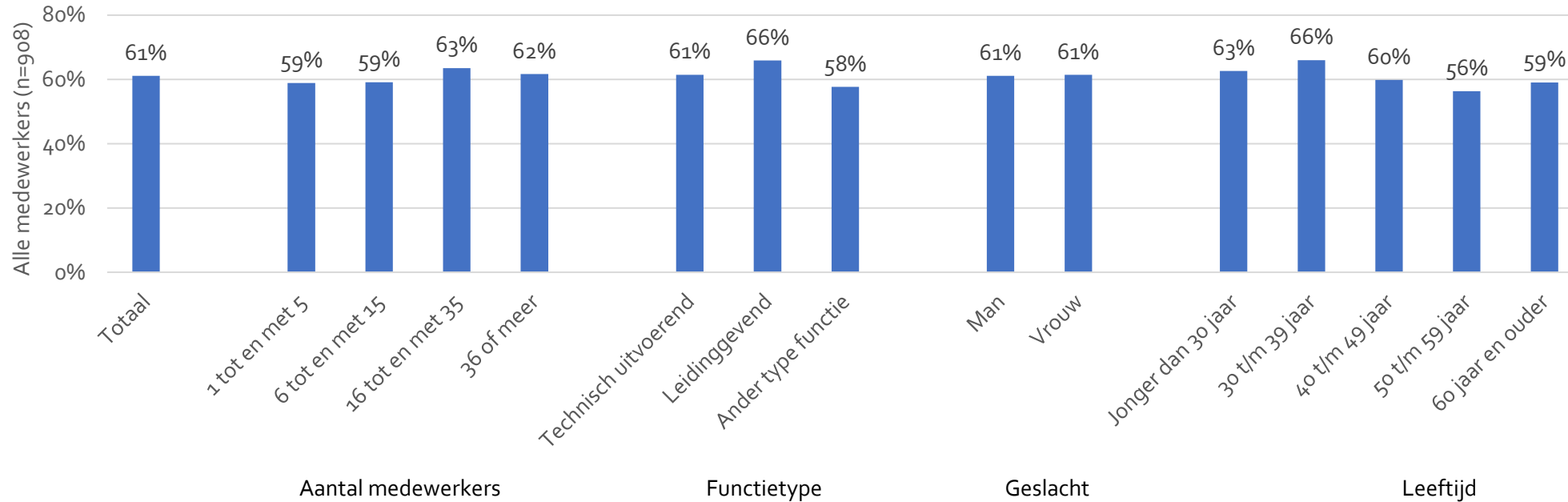
- Het vaakst met 28% geven medewerkers aan dat zij ongelukkig waren bij hun vorige werkgever. Tussen de verschillende grootteklassen medewerkers zien we geen verschillen. Medewerkers met een andere functie (30%) of een technisch uitvoerende functie (28%) zijn iets vaker ongelukkig in hun werk dan leidinggevenden (24%). Verder zijn vrouwen (31%) wat vaker ongelukkig op het werk dan mannen (27%). Medewerkers in de leeftijd van 30 tot 40 jaar (35%) zijn het vaakst ongelukkig op het werk en medewerkers van 60 jaar en ouder (11%) het minst vaak.
- De één na belangrijkste reden van vertrek is een loopbaanverandering. De medewerker is toe aan iets anders. Onder medewerkers die werkzaam zijn bij een bedrijf tot 15 medewerkers (22%) is dit minder vaak het geval dan bij grotere bedrijven. Technische uitvoerende medewerkers (28%) vertrekken vaker vanwege een loopbaanverandering dan leidinggevenden (22%) en medewerkers met een andersoortige functie (22%). Voor mannen (27%) is loopbaanverandering veel vaker een reden voor vertrek dan bij vrouwen (16%). Hoe jonger de medewerker hoe vaker loopbaanverandering reden van vertrek is.
- Het salaris is voor technische medewerkers (21%) en medewerkers in de leeftijd van 30 tot 40 jaar met 27% vaker een reden van vertrek. Verder zien we dat bij 23% van de medewerkers die werkzaam was bij bedrijven tot 5 werknemers het salaris doorslaggevend was voor hun vertrek.
- Onder medewerkers bij de kleinste werkgevers (12%) en medewerkers in de leeftijd van 30 tot 40 jaar (15%) zijn de arbeidsvoorwaarden anders dan het salaris reden van vertrek. Welke arbeidsvoorwaarden hiermee specifiek worden bedoeld is niet nader gevraagd in het onderzoek.

Waarom medewerkers vertrekken bij hun werkgever



Een exit-gesprek bij vertrek

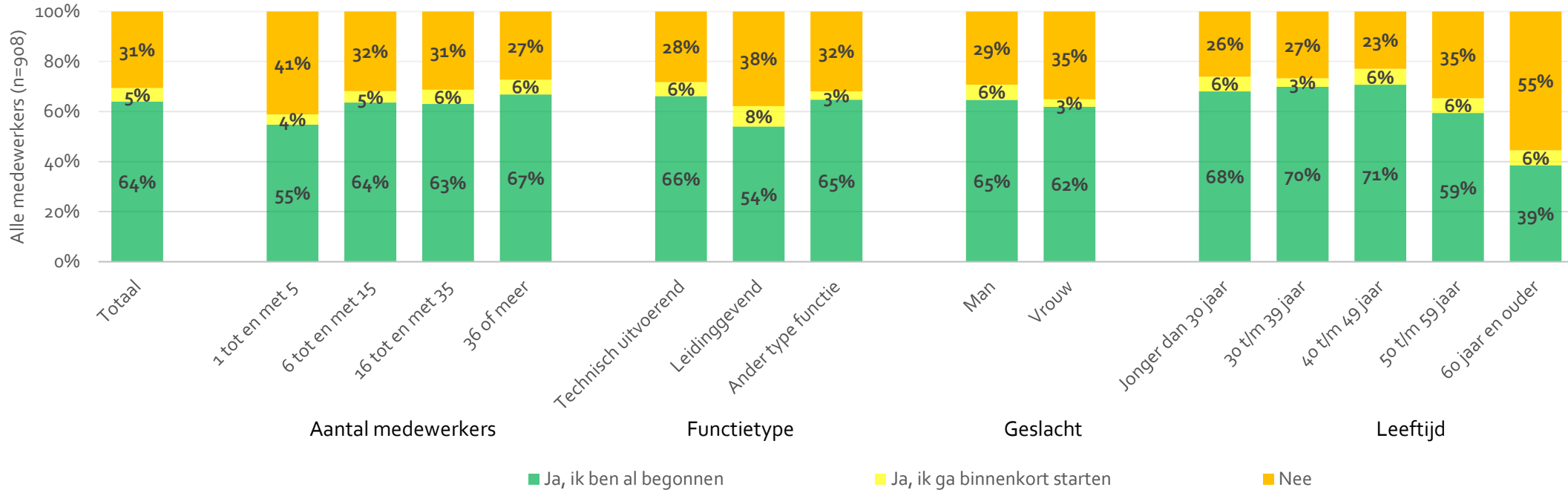
Meer dan zes op de tien medewerkers hebben een exit-gesprek gehad



- Ruim zes op de tien medewerkers geven aan dat zij een exit-gesprek hebben gehad bij hun vorige werkgever. De verschillen tussen de grootteklassen aantal medewerkers is beperkt. Bij werkgevers met 16 of meer medewerkers geeft 63% van de medewerkers en bij kleinere werkgevers 59% aan een exit-gesprek te hebben gehad. Medewerkers in een leidinggevende functie (66%) geven vaker een exit-gesprek te hebben gehad dan medewerkers in een technische uitvoerende functie (61%). Tussen mannen en vrouwen is er geen verschil. Medewerkers in de leeftijd tussen 30 en 40 jaar (66%) hebben vaker een exit-gesprek dan medewerkers in de andere leeftijdsklassen.

Een nieuwe werkgever

Bijna 70% van de medewerkers heeft al of uitzicht op een nieuwe werkgever

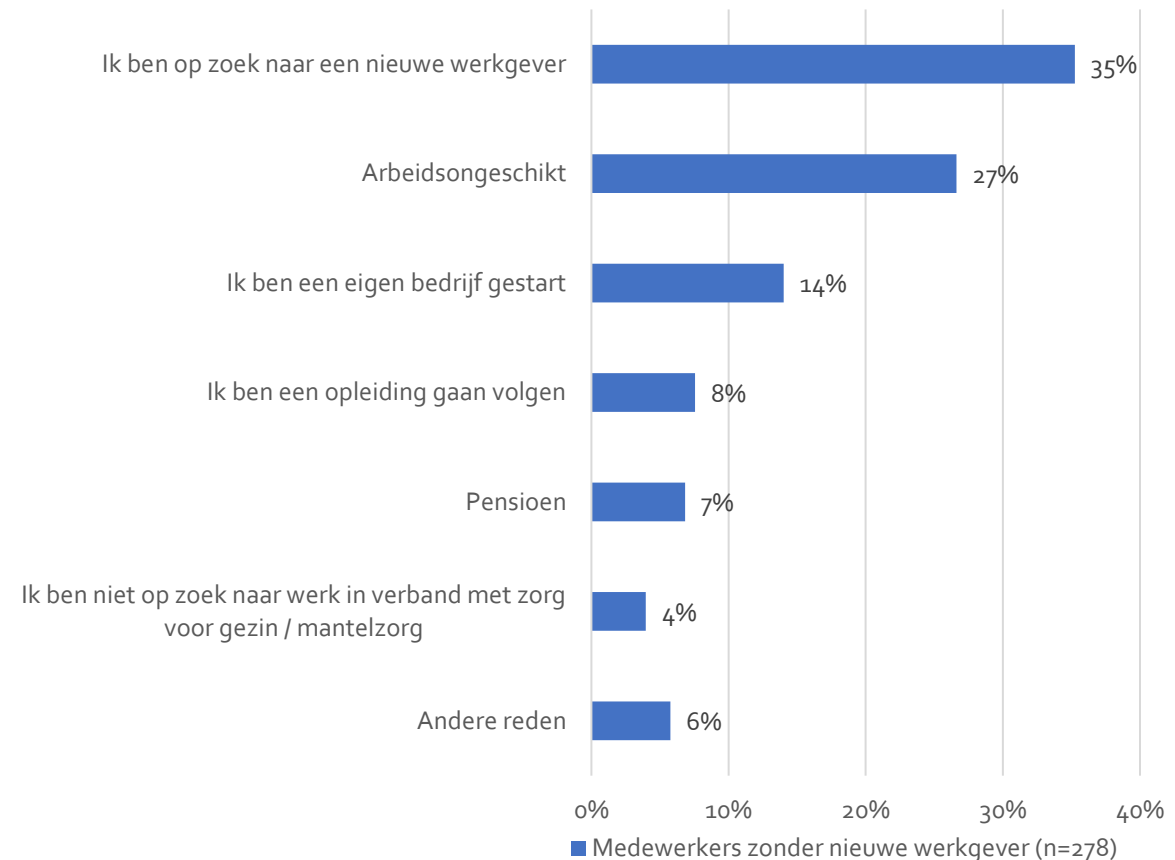


- 64% van de medewerkers is al begonnen bij een nieuwe werkgever en nog eens 5% gaat binnenkort starten. De overige 31% heeft (nog) geen zicht op een nieuwe baan. Van hen is 35% op zoek naar een nieuwe werkgever. Oftewel 11% van de medewerkers uit het onderzoek heeft nog geen nieuwe werkgever, maar is nog wel op zoek. Hoe groter de vroegere werkgever hoe vaker medewerkers al opnieuw aan de slag zijn. Op sheet 10 en 13 staat meer duiding over de groep met (nog) geen zicht op een nieuwe baan.
- Onder medewerkers met een vorige werkgever tot 5 medewerkers is het aandeel met 41% veel hoger dat nog geen nieuwe werkgever in het vooruitzicht heeft. Medewerkers in een technisch uitvoerende functie (66%) of met een ander functie (65%) hebben het vaakst al een nieuwe werkgever. Medewerkers die uit een leidinggevende functie komen hebben met 38% vaker geen zicht op een nieuwe werkgever.
- 71% van de mannen en 65% van de vrouwen is al begonnen of gaat binnenkort starten bij een nieuwe werkgever. Medewerkers tot 50 jaar hebben vaker al een nieuwe werkgever dan oudere medewerkers.

Reden (nog) geen nieuwe werkgever

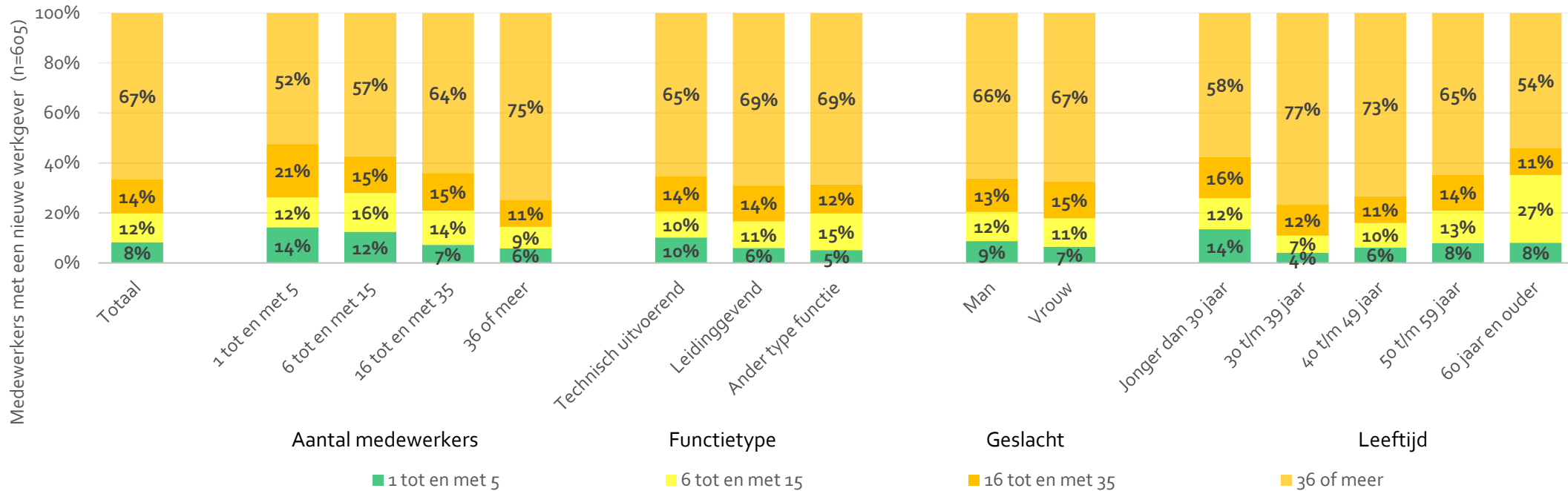
- 31% van de vertrokken medewerkers hebben nog geen zicht op een andere werkgever. Hiervan geeft 35% aan nog op zoek te zijn en 14% is een eigen bedrijf gestart en daarom niet op zoek. Andere belangrijke redenen om niet op zoek te gaan zijn arbeidsongeschiktheid, een nieuwe opleiding, pensionering en zorg voor anderen.
- Medewerkers die bij een werkgever tot 15 personeelsleden hebben gewerkt starten met 20% vaker eigen bedrijf dan bij grotere werkgevers (10 à 11%).
- Onder medewerkers die een ander type functie hebben gehad is arbeidsongeschiktheid met 34% vaker een reden om niet meer te zoeken naar een nieuwe werkgever. Verder zien we dat voor medewerkers vanaf 30 jaar (28% tot 36%) arbeidsongeschiktheid vaker een reden is om niet te zoeken naar een nieuwe werkgever dan onder jongere medewerkers (13%).
- Voor vrouwen is zorg voor kinderen / mantelzorg met 9% wat vaker de reden om niet naar een nieuwe werkgever op zoek te gaan.

Reden waarom 31% van de medewerkers (nog) geen nieuwe werkgever heeft



Bedrijfsomvang nieuwe werkgever

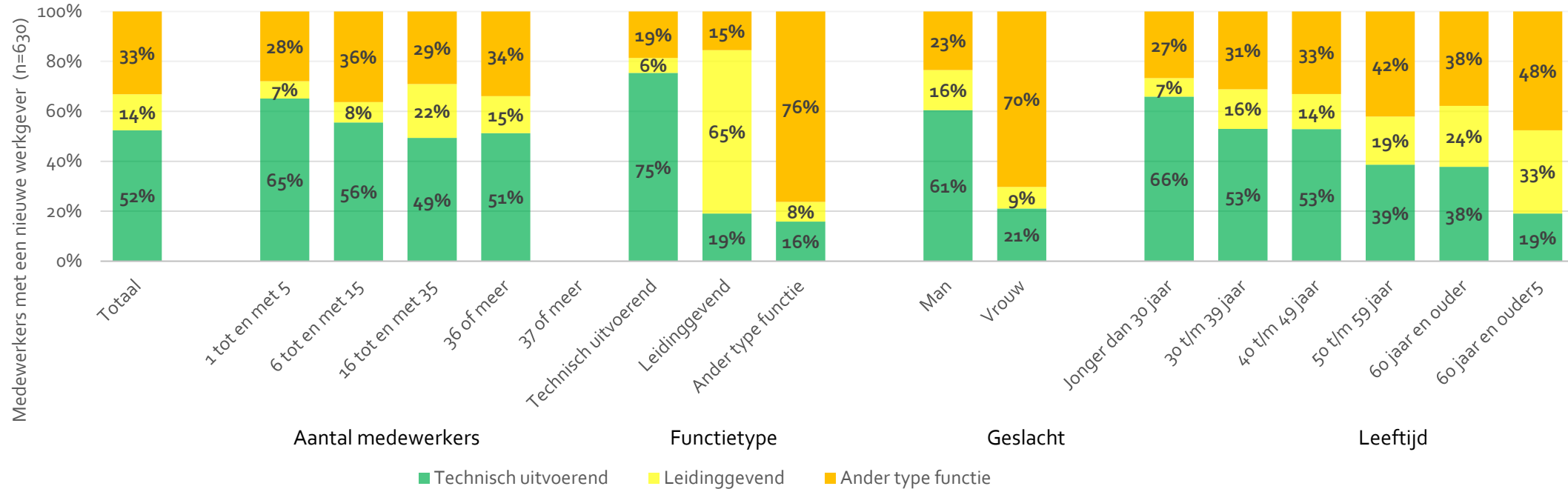
Nieuwe werkgever vaak een gelijkwaardige bedrijfsomvang dan de vorige werkgever



- Het meest opvallend is dat medewerkers vaak een gelijkwaardige werkgever hebben gevonden in aantal medewerkers dan bij hun vorige werkgevers. Oftewel medewerkers die voorheen bij een kleinere werkgever werkten, werken nu ook weer voor een kleinere werkgever en medewerkers die een grote werkgever gewend waren werken nu ook weer bij een grote werkgever.
- Onder medewerkers die een leidinggevende functie hadden zien we, dat zij vaker werken bij een werkgever met een grotere bedrijfsomvang wat ook verklaarbaar is, omdat een grotere bedrijven meerdere bestuurslagen hebben.
- Tussen mannen en vrouwen zien we geen verschil. Verder zien we dat medewerkers tot 30 jaar (14%) iets vaker een nieuwe werkgever hebben tot 5 medewerkers. Medewerkers van 30 tot 50 jaar (65% tot 75%) werken relatief vaker bij bedrijven met 36 of meer medewerkers.

Functie medewerker bij nieuwe werkgever

Hoe ouder de medewerker hoe vaker een niet technische functie bij de nieuwe werkgever



- Ruim de helft van de medewerkers gaat aan de slag in een technisch uitvoerende functie en nog eens 14% als leidinggevende. De overige 33% gaat een andere functie hebben dan technisch uitvoerend of leidinggevend. Andere functies die vaak worden genoemd zijn: administratie, logistiek, inkoop, verkoop en aan de slag als ZZP-er.
- Hoe groter de werkgever hoe vaker medewerkers aan de slag gaan in een andere functie dan technisch uitvoerend. Slechts 6% van de technisch uitvoerenden groeit door naar een leidinggevende functie.
- Mannen gaan vaker aan de slag in een technisch uitvoerende functie en vrouwen in een ander type functie. Verder geldt hoe ouder de medewerker hoe minder vaak deze in een technisch uitvoerende functie terecht komt bij de nieuwe werkgever.

Wat de nieuwe werkgever de medewerker meer/ beter te bieden heeft t.o.v. de oude werkgever

- Meer dan de helft van de medewerkers met een nieuwe werkgever geeft aan een positievere werkomgeving te ervaren. Medewerkers die voorheen bij een kleiner werkgever met minder dan 6 medewerkers werkten ervaren dit in mindere mate met 47% dan medewerkers die eerder voor een grotere werkgever hebben gewerkt.
- 55% van de medewerkers die bij hun vorige werkgever een technisch uitvoerende functie hadden geven relatief vaker aan dat de nieuwe werkgever betere loopbaanontwikkeling en groeiomgevingen biedt.
- Mannen ervaren meer dan vrouwen in hun nieuwe werkomgeving betere loopbaanontwikkeling en groeiomgevingen (resp. 52% en 44%) en een beter salaris (resp. 50% en 43%).
- Medewerkers in de leeftijd 30 tot en met 39 jaar ervaren meer pluspunten aan de nieuwe werkomgeving. Onder medewerkers jonger dan 30 jaar zijn de percentages lager en in de leeftijd vanaf 40 jaar tot de pensioenleeftijd worden de aandelen steeds lager in de verwachtingen die medewerkers hebben wat werkgevers te bieden hebben.

Het gras aan de overkant is groener

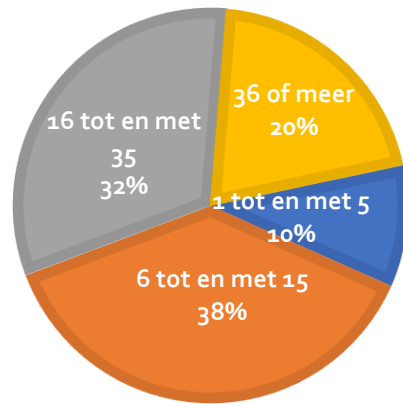


Resultaten onderzoek werkgevers



Achtergrond werkgever

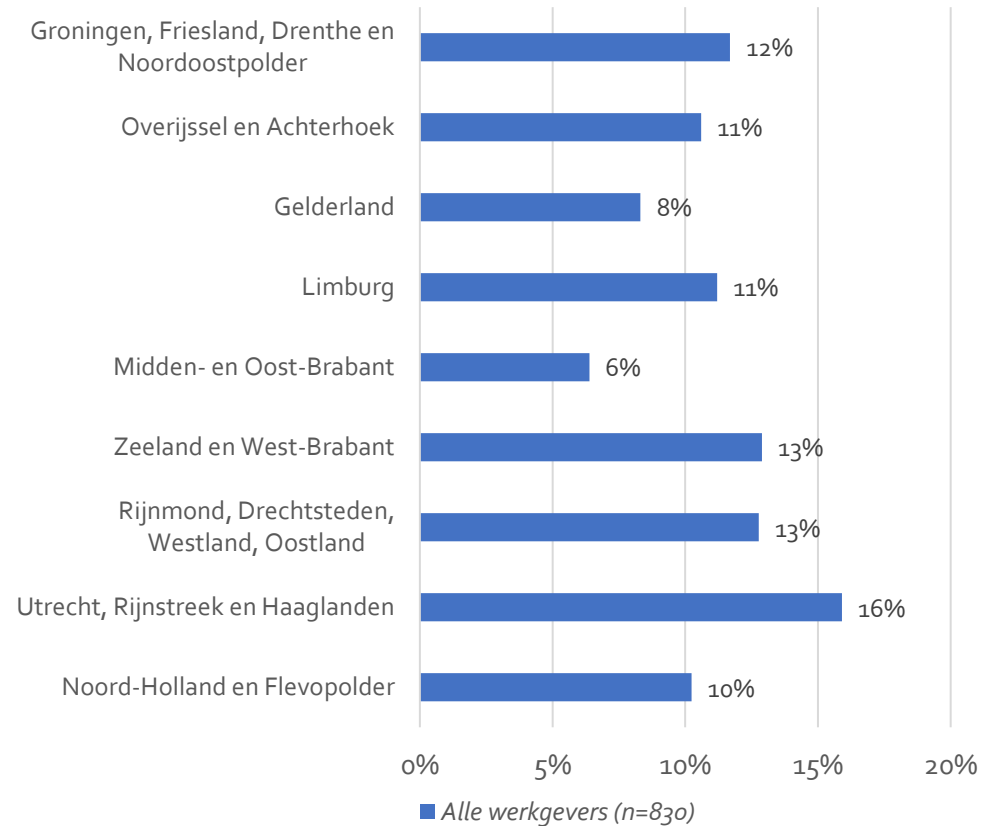
Bedrijfsgrootte werkgever



Alle werkgevers (n=830)

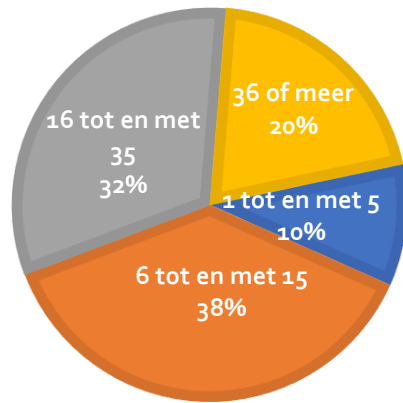
- Van alle werkgevers die hebben deelgenomen aan het onderzoek heeft 10% één tot vijf medewerkers. Een vijfde van de werkgevers heeft 36 of meer medewerkers.
- De meeste werkgevers die aan het onderzoek hebben deelgenomen bevinden zich in de regio Utrecht, Rijnstreek en Haaglanden. De minste werkgevers zijn gevestigd in de regio Midden- en Oost-Brabant.

Regio werkgever gevestigd



Aantal medewerkers uit dienst

Gemiddeld 7,5 medewerkers uit dienst sinds 1 januari 2024



Alle werkgevers (n=830)

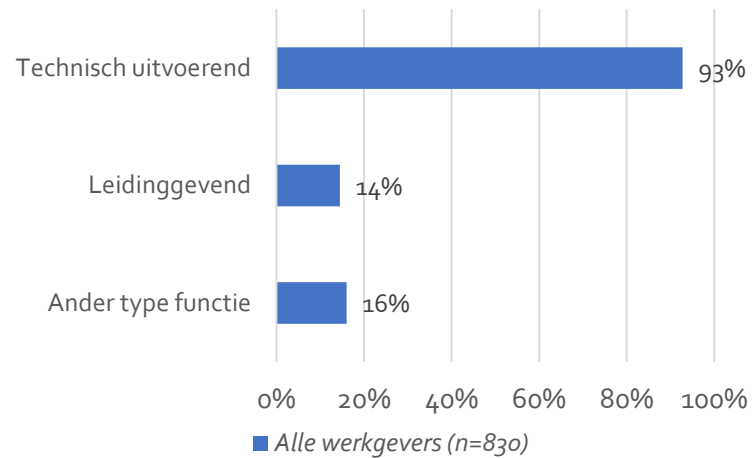
- Uit de aangeleverde gegevens van OOM blijkt dat gemiddeld 7,5 medewerkers uit dienst zijn gegaan bij hun werkgever in de periode 1 januari 2024 tot nu.
- Bijna vanzelfsprekend geldt dat hoe groter het bedrijf hoe groter het aantal medewerkers dat de werkgever verlaat.
- Bij werkgevers in de regio Midden- en Oost-Brabant zijn met gemiddeld 10,0 het grootste aantal medewerkers vertrokken. In de regio Rijnmond, Drechtsteden, Westland, Oostland zijn het kleinste aantal medewerkers vertrokken.

Aantal medewerkers vertrokken sinds 1 januari 2024

	Omschrijving	Gemiddeld aantal medewerkers vertrokken
Aantal medewerkers	1 tot en met 5	4,1
	6 tot en met 15	5,1
	16 tot en met 35	7,7
	36 of meer	13,4
Regio	Groningen, Friesland, Drenthe en Noordoostpolder	7,6
	Overijssel en Achterhoek	7,6
	Gelderland	7,0
	Limburg	8,3
	Midden- en Oost-Brabant	10,0
	Zeeland en West-Brabant	6,7
	Rijnmond, Drechtsteden, Westland, Oostland	6,4
	Utrecht, Rijnstreek en Haaglanden	8,1
	Noord-Holland en Flevopolder	7,1
	Totaal	7,5

Aantal en functietype vertrokken werknemers

Medewerkers vertrokken in type functie(s)



Vertrek type medewerkers naar medewerkerklassen en regio

	Omschrijving	Technisch uitvoerend	Leidinggevend	Ander type functie
Aantal medewerkers	1 tot en met 5	92%	8%	10%
	6 tot en met 15	92%	8%	14%
	16 tot en met 35	92%	13%	17%
	36 of meer	96%	31%	22%
Totaal		93%	14%	16%

- Onder ruim negen van de tien werkgevers zijn technische uitvoerende medewerkers vertrokken. Bij 14% van de werkgevers zijn leidinggevend vertrokken. Dit betekent niet dat 93% van de medewerkers die vertrokken technisch uitvoerend zijn, maar dat bij 93% van de werkgevers minimaal één technisch uitvoerende medewerkers is vertrokken. De percentages van de typen functies tellen op tot boven de 100%, omdat werkgevers meerdere functies hebben kunnen aanduiden waarin medewerkers zijn vertrokken.
- Ander type functies die voornamelijk worden genoemd zijn administratieve functies, verkoop en logistiek.
- Onder werkgevers met het grootste aantal medewerkers zijn het vaakst leidinggevenden vertrokken.

Belangrijkste redenen vertrek medewerkers

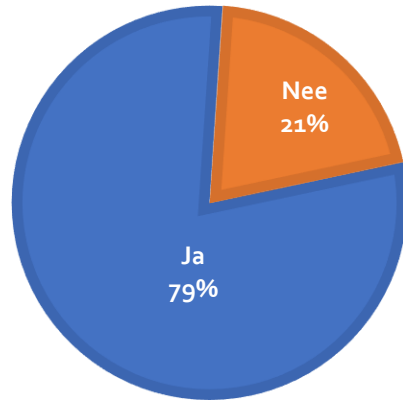
- Veruit het vaakst geven werkgevers aan dat loopbaanverandering de belangrijkste reden is voor vertrek uit het bedrijf. Het groter het bedrijf hoe vaker dit de belangrijkste reden is voor vertrek. In de regio Noord-Holland en Flevopolder (68%) en regio Overijssel en Achterhoek (66%) is dit vaker de belangrijkste reden dan in de andere regio's.
- Hoe groter het bedrijf hoe vaker salaris een belangrijke reden is om te vertrekken bij de werkgever.
- Bij bedrijven tot 5 medewerkers is het niet verlengen van een contract vanwege teruglopende werkzaamheden met 11% vaker een reden van vertrek.
- Onder werkgever met 36 medewerkers of meer is vaker een arbeidsconflict (17%) en ongelukkig voelen op het werk (14%) een belangrijkste reden voor vertrek van medewerkers.
- In de regio Rijnmond, Drechtsteden, Westland, Oostland en regio Limburg worden pensionering (resp. 26% en 24%) en gezondheidsproblemen (resp. 21% en 19%) vaker genoemd als reden waarom medewerkers de werkgever verlaten.

Zes op de tien medewerkers wil iets anders gaan doen



Exit gesprekken

Werkgevers waar exit-gesprekken plaatsvinden



Alle werkgevers (n=830)

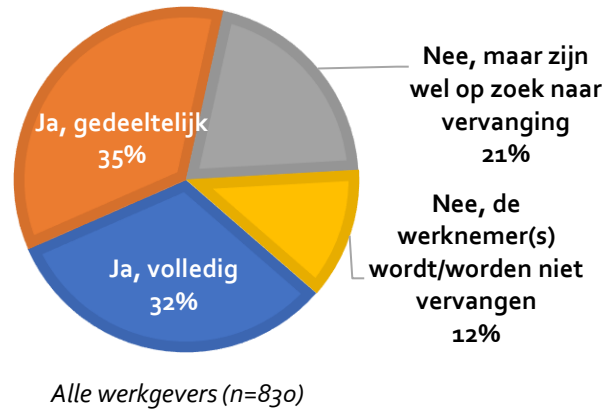
- Bijna acht op de tien werkgevers houden exit-gesprekken wanneer medewerkers de organisatie verlaten. Hoe groter het bedrijf hoe vaker deze exit-gesprekken plaatsvinden.
- In de regio Noord-Holland en Flevopolder, regio Limburg en regio Rijnmond, Drechtsteden, Westland, Oostland worden het vaakst exit-gesprekken gehouden.

Aandeel werkgevers exit-gesprekken naar medewerkerklassen en regio

	Omschrijving	Aandeel werkgevers exit-gesprekken
Aantal medewerkers	1 tot en met 5	76%
	6 tot en met 15	79%
	16 tot en met 35	79%
	36 of meer	84%
Regio	Groningen, Friesland, Drenthe en Noordoostpolder	78%
	Overijssel en Achterhoek	75%
	Gelderland	81%
	Limburg	84%
	Midden- en Oost-Brabant	75%
	Zeeland en West-Brabant	80%
	Rijnmond, Drechtsteden, Westland, Oostland	83%
	Utrecht, Rijnstreek en Haaglanden	74%
	Noord-Holland en Flevopolder	84%
Totaal	79%	

Vervanging vertrokken medewerkers

Bij twee derde van de werkgevers zijn de medewerkers al gedeeltelijk of geheel vervangen



- Het grootste deel van de werkgevers hebben het vertrek van medewerkers kunnen oplossen door het aannemen van nieuwe mensen. Kleinere werkgevers hebben meer moeite om het vertrek van medewerkers op te vangen dan grotere bedrijven.
- Ruim drie op de tien werkgevers met minder dan 6 medewerkers geeft aan nog op zoek te zijn naar een nieuwe medewerker ter vervanging. Een zelfde aandeel geeft aan de medewerker(s) niet te vervangen.
- In de regio Noord-Holland en Flevopolder hebben werkgevers vaker moeite om nieuwe medewerkers te vinden. In de regio Zeeland en West-Brabant en regio Rijnmond, Drechtsteden, Westland, Oostland lukt het werkgevers het beste om de gaten in het medewerkersbestand in te vullen.
- In de regio Midden- en Oost-Brabant worden het vaakst medewerkers niet vervangen.

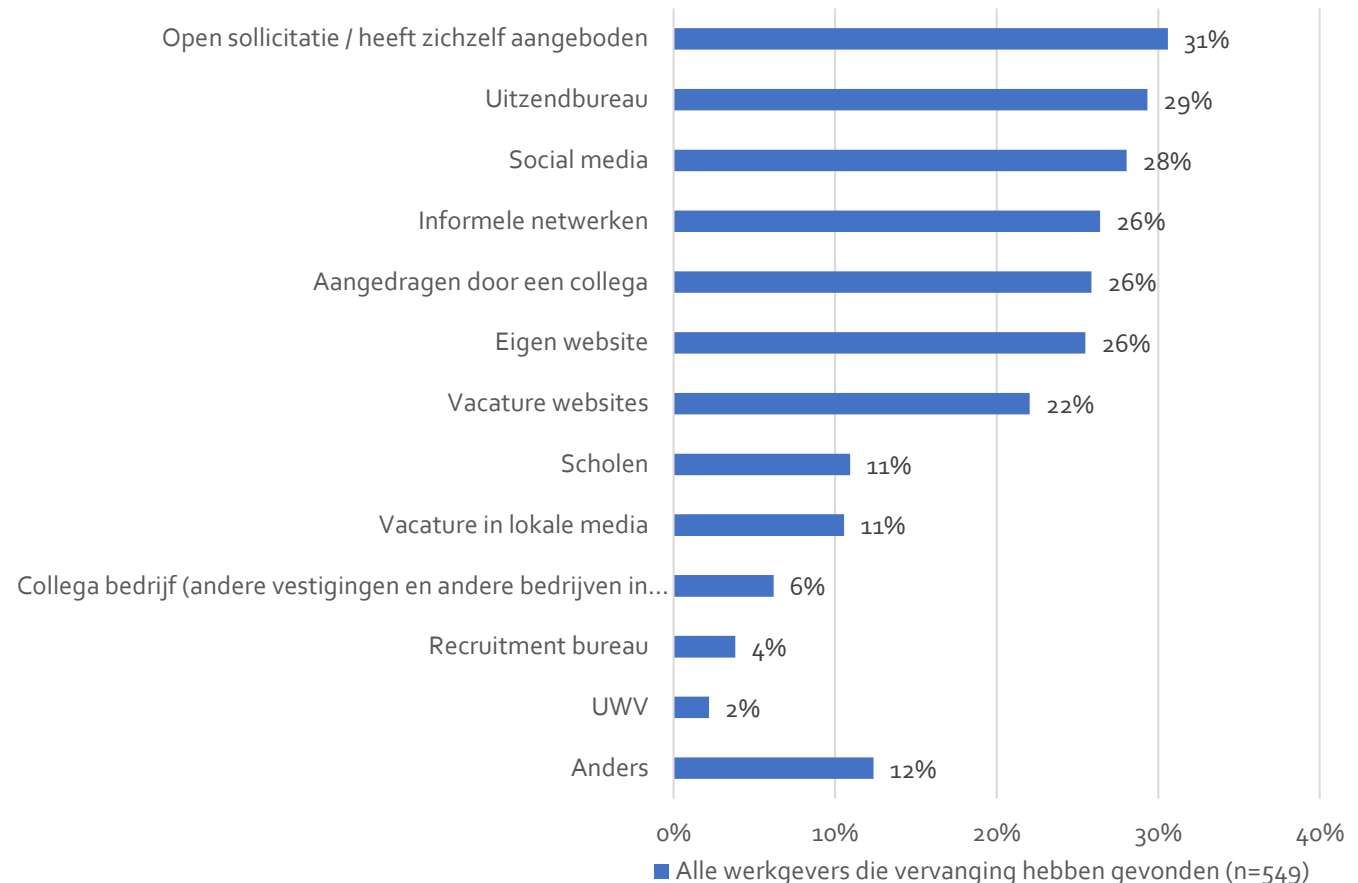
Aandeel werkgevers mate vervangen vertrokken medewerkers naar medewerkerklassen en regio

	Omschrijving	Ja, volledig	Ja, gedeeltelijk	Nee, maar zijn wel op zoek naar vervanging	Medewerker(s) wordt/worden niet vervangen
Aantal medewerkers	1 tot en met 5	17%	20%	31%	31%
	6 tot en met 15	32%	32%	25%	11%
	16 tot en met 35	33%	38%	19%	10%
	36 of meer	38%	43%	10%	9%
Regio	Groningen, Friesland, Drenthe en Noordoostpolder	33%	32%	24%	11%
	Overijssel en Achterhoek	33%	42%	15%	10%
	Gelderland	33%	35%	17%	14%
	Limburg	32%	37%	19%	12%
	Midden- en Oost-Brabant	30%	28%	13%	28%
	Zeeland en West-Brabant	39%	29%	17%	15%
	Rijnmond, Drechtsteden, Westland, Oostland	33%	39%	22%	7%
	Utrecht, Rijnstreek en Haaglanden	27%	37%	24%	11%
	Noord-Holland en Flevopolder	27%	34%	29%	9%
Totaal		32%	35%	21%	12%

Wijze waarop werkgevers nieuwe medewerkers vinden

- Aan werkgevers is gevraagd wat de belangrijkste wijzen zijn waarop zij nieuwe medewerkers vinden. Werkgevers konden meerdere antwoorden geven waardoor de percentages optellen tot boven de 100%.
- Het vaakst vinden werkgever nieuwe medewerkers doordat deze zich spontaan aanbieden via een open sollicitatie. De vraag is gesteld aan de werkgevers die al (gedeeltelijke) vervanging hebben kunnen vinden. Tussen de grootteklassen aantal medewerkers zijn de verschillen beperkt. In de regio Noord-Holland en Flevopolder bieden medewerkers zich met 46% veel vaker spontaan aan dan in andere regio's.
- Hoe groter een werkgever hoe vaker nieuwe medewerkers worden aangetrokken via een uitzendbureau. Ook voor andere wijzen geldt hoe groter het bedrijf hoe meer manieren worden gebruikt voor het vinden van nieuwe medewerkers.
- Werkgever tot 5 medewerkers vinden met 29% relatief vaker dan grotere werkgevers nieuwe medewerkers via scholen.
- 37% van de werkgevers in de regio Zeeland en West-Brabant vinden nieuwe medewerkers via de sociale media en hiermee vaker dan de andere regio's.
- In de regio Noord-Holland en Flevopolder (38%) en de regio Midden- en Oost-Brabant (35%) vinden werkgevers relatief vaker nieuwe medewerkers via vacature websites dan in de andere regio's.

Het vaakst bieden nieuwe medewerkers zichzelf aan



Conclusies



Conclusies onderzoek onder medewerkers en werkgevers

- ✓ Vertrokken medewerkers bij werkgevers tot 5 medewerkers zijn gemiddeld 3 jaar jonger dan bij werkgevers met een groter aantal medewerkers.
- ✓ Een meerderheid van zowel medewerkers als werkgevers geven aan dat exit-gesprekken plaatsvinden. Hier liggen kansen voor behoud medewerkers.
- ✓ Ongelukkig zijn op het werk is voor medewerkers de belangrijkste reden voor vertrek. Onder medewerkers tussen 30 en 40 jaar is dit vaker een reden van trek en ook ervaren zij vaker een nadelige werk-privébalans. De werkgever onderkent dit niet en denkt dat de wens om iets anders te gaan doen de belangrijkste reden van vertrek is. Uitdieping van deze reden voor vertrek kan werkgevers handvatten bieden voor personeelsbehoud.
- ✓ Salaris is meestal niet de belangrijkste reden van vertrek geven zowel werkgevers (vierde plaats) als medewerkers (derde plaats) aan.
- ✓ Één op de tien medewerkers die aan de slag wil bij een nieuwe werkgever heeft nog geen baan in het vooruitzicht.
- ✓ Medewerkers bij kleine werkgevers hebben vaker nog geen uitzicht op een nieuwe baan, maar zijn hier ook niet nog naar op zoek. Zorg voor gezin of mantelzorg is vaker een reden.
- ✓ Medewerkers bij werkgever tot 15 medewerkers starten relatief vaker een eigen bedrijf.
- ✓ Vertrokken medewerkers gaan vaak aan de slag bij een werkgever van eenzelfde omvang in aantal medewerkers.
- ✓ Het gras bij de nieuwe werkgever lijkt groener, maar is dit zo? Medewerkers geven aan dat de nieuwe werkgever een positievere werksfeer heeft en meer carrièrekansen biedt.
- ✓ Werkgevers vervangen grotendeels vertrekkende medewerkers door personen die zich spontaan aanbieden, uitzendbureaus en sociale media.

Colofon



Alert Marktonderzoek BV

Steenovenstraat 17
2350 Vosselaar, België



Bel ons

[+32 \(0\)14 764463](tel:+322014764463)
[+31 \(0\)6 44319320](tel:+3120644319320)



E-mail

j.claessens@alertmarktonderzoek.nl
info@alertmarktonderzoek.nl



Opdrachtgever

OOM
De heer Albert Bosma
Frankrijklaan 10
2391 PX Hazerswoude-Dorp



Website

www.alertmarktonderzoek.nl



Fotografie

OOM