

Uitstroomonderzoek 2024

Verdieping 4: ontwikkelmogelijkheden

verder
met werken
in zorg en
welzijn



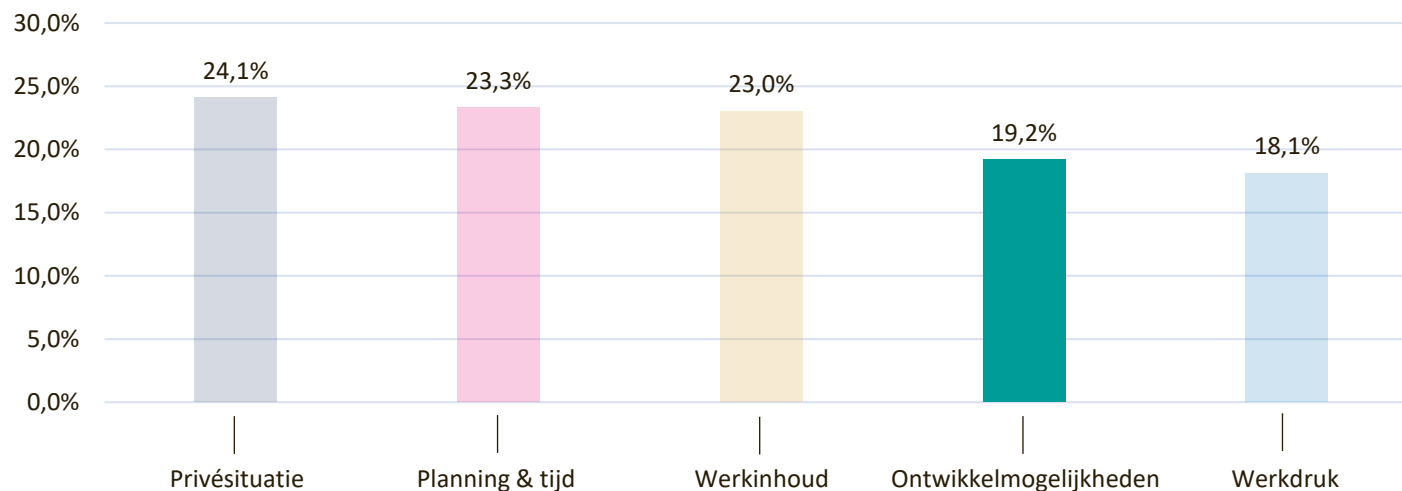
Waarom verlaten zorg- en welzijnsprofessionals een organisatie?

Uit de resultaten van het uitstroomonderzoek in 2024 blijkt dat **ontwikkelmogelijkheden** vaak genoemd werd als belangrijk thema voor vertrek. 19,2% van de respondenten gaf aan dat de reden van vertrek met gebrek aan ontwikkelmogelijkheden te maken had.

In deze verdiepende publicatie geven we, aan de hand van antwoorden op open vragen, meer inzicht in de vertrekredenen en preventiemogelijkheden van deze respondenten.

Om inzicht te krijgen in de vertrekredenen van zorg- en welzijnsprofessionals faciliteert Transvorm, samen met andere werkgeversorganisaties in zorg en welzijn en onderzoeksbureau Presearch, een landelijk uitstroomonderzoek. In de publicatie [Uitstroomonderzoek 2024](#) staan de resultaten van de totale groep respondenten: 1.525 zorg- en welzijnsprofessionals die werkten in een cliëntgebonden functie en op eigen initiatief hun werkgever verlieten.

Vertrekthema's van meest naar minst gekozen



Reden van vertrek



Wat kun jij doen?



Informatie respondenten



Toekomst



Inzicht in vertrekredenen?



Reden van vertrek

Voor 19,2% van de respondenten was gebrek aan ontwikkelmogelijkheden een belangrijk thema voor hun vertrek. In het onderzoek beantwoordden respondenten de open vraag: ***‘Wat is de reden dat je weggaat bij jouw organisatie?’***

Een veelgenoemde, overkoepelende reden is dat respondenten zich niet gehoord voelden door de werkgever wanneer ze hun wensen en behoeften over ontwikkelmogelijkheden deelden. Soms werden er wel ‘afspraken’ gemaakt, maar werden deze vervolgens niet nagekomen door de werkgever.

Hieronder volgen de meest genoemde redenen.

Onvoldoende ontwikkel-/doorgroeimogelijkheden

Respondenten verlieten hun werkgever omdat er onvoldoende mogelijkheden waren om te ontwikkelen, zowel op persoonlijk vlak als op professioneel vlak, en/of door te groeien naar een andere functie. Hierbij gaven respondenten aan dat werkgevers onvoldoende aandacht besteedden aan de ambities van medewerkers.

Geen mogelijkheid voor volgen opleiding

Respondenten verlieten hun werkgever omdat ze graag een opleiding wilden volgen en dit niet kon bij hun werkgever, maar wel bij een andere organisatie.

Onvoldoende uitdaging

Respondenten gaven aan dat onvoldoende uitdaging een reden voor vertrek was en dat meer uitdaging in het werk bij hun werkgever niet mogelijk was. Respondenten konden hierdoor hun kennis en capaciteiten onvoldoende inzetten.

Geen functie voor opgeleide functie of opleidingsniveau

Respondenten konden (na het behalen van een diploma) niet in de functie waarvoor opgeleid, of het behaalde opleidingsniveau, werken bij hun werkgever. Hierdoor gingen ze op zoek naar een organisatie waar dat wel mogelijk was. Ook gaven respondenten aan dat de functie waarin ze werkzaam waren onvoldoende aansloot op de gevolgde opleiding en dat er binnen de organisatie geen passende functie voor ze was.

Opleiding volgen

Respondenten stopten met werken omdat ze een voltijdopleiding gingen volgen.



Wat kun jij doen?

Naast de reden van vertrek werd ook gevraagd: *‘Wat had jouw werkgever anders kunnen doen om jouw vertrek te voorkomen?’*

Respondenten die hun werkgever verlieten vanwege gebrek aan ontwikkelmogelijkheden hadden een bepaalde ontwikkelbehoefte. Aan de gewenste ontwikkeling kon niet altijd binnen de organisatie waar ze werkzaam waren worden voldaan, omdat dit bijvoorbeeld een andere functie of doelgroep behoefde. Dan is vertrek niet te voorkomen.

Doorontwikkelen of –groeien kan vaak ook binnen de eigen organisatie. Toch konden werkgevers niet altijd aan de behoefte van respondenten voldoen, waardoor ze vertrokken. Hieronder volgen genoemde preventiemogelijkheden met handelingsperspectief:

Betere communicatie / geen valse beloften

Respondenten verlieten hun werkgever omdat er beloftes waren gedaan betreft het volgen van een training of scholing, of de mogelijkheid om door te groeien naar een andere functie, maar de werkgever kwam deze beloften niet na. Duidelijkheid over welke mogelijkheden er zijn en enkel beloftes doen die de organisatie kan nakomen, kan ervoor zorgen dat medewerkers behouden blijven.

Meer uitdaging en ontwikkel-/doorgroeimogelijkheden

Respondenten misten uitdaging in het werk en/of ontwikkel-/doorgroeimogelijkheden. Geef medewerkers de mogelijkheid om zich door te ontwikkelen door middel van scholingen, trainingen, opleidingen etc., en kijk naar welke taken medewerkers uitvoeren en of dit aansluit bij de competenties en vaardigheden van medewerkers.

Ontwikkelbehoefte serieus nemen

Respondenten voelden zich niet gehoord wanneer ze hun ontwikkelbehoefte aankaartten. Ga in gesprek met medewerkers over hun ontwikkeling. Neem de behoeftes en ambities van medewerkers serieus en denk in brede zin mee over welke mogelijkheden er zijn om aan de ontwikkelbehoefte te kunnen voldoen.

De functie (hbo) verpleegkundige

Respondenten gaven aan dat ze in de functie van verpleegkundige werkten, maar dat het takenpakket niet paste bij de functie van verpleegkundige waardoor ze uitdaging misten. Transparantie over het takenpakket dat hoort bij de functie is essentieel om medewerkers te binden.

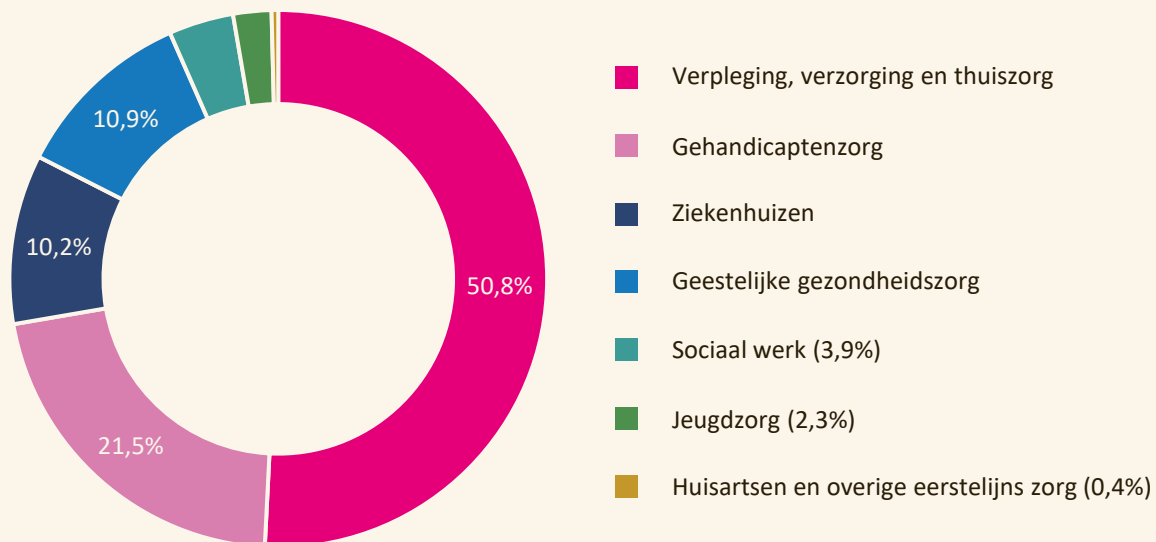


Informatie respondenten ontwikkelmogelijkheden

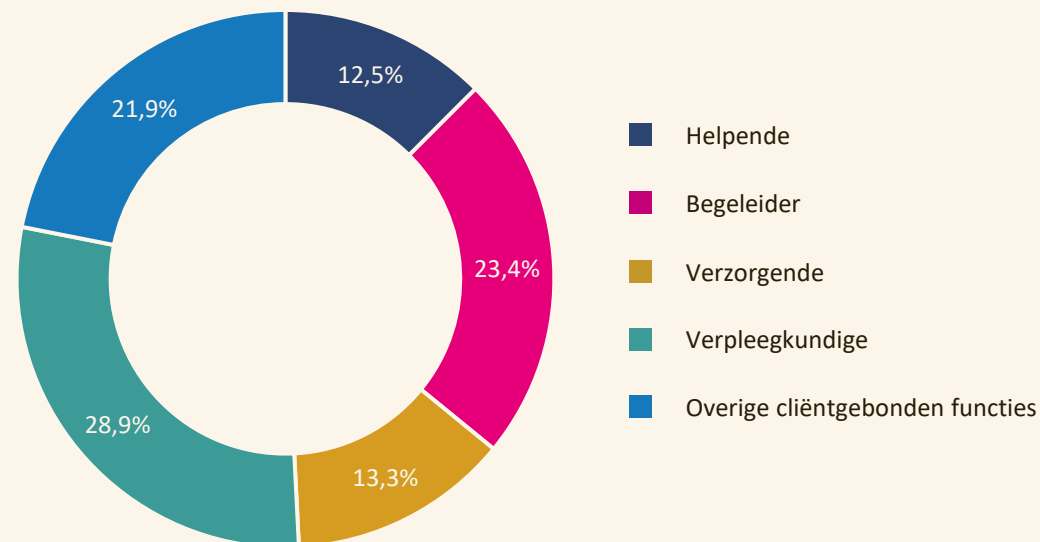
De verdeling over branches en functies van respondenten die als vertrekthema ontwikkelmogelijkheden noemden, is redelijk vergelijkbaar met de totale groep respondenten. Respondenten die ontwikkelmogelijkheden noemden als reden voor vertrek werkten met name iets minder vaak in de VVT, en vaker in ziekenhuizen en de geestelijke gezondheidszorg vergeleken met de totale groep respondenten.

Respondenten die ontwikkelmogelijkheden noemden als vertrekthema, werkten met name vaker als verpleegkundige en minder vaak als verzorgende vergeleken met de totale groep respondenten.

Brancheverdeling



Functieverdeling

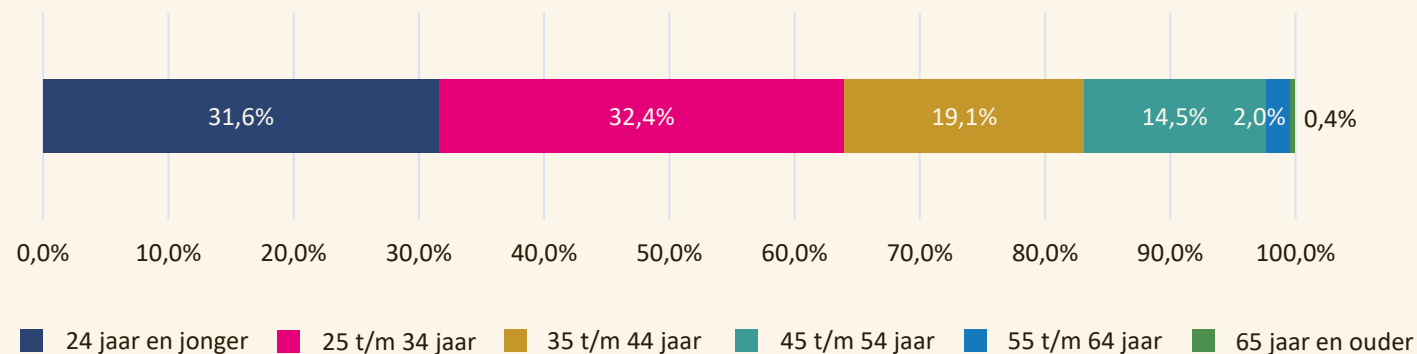


[Bekijk hier de resultaten van de totale groep respondenten.](#)



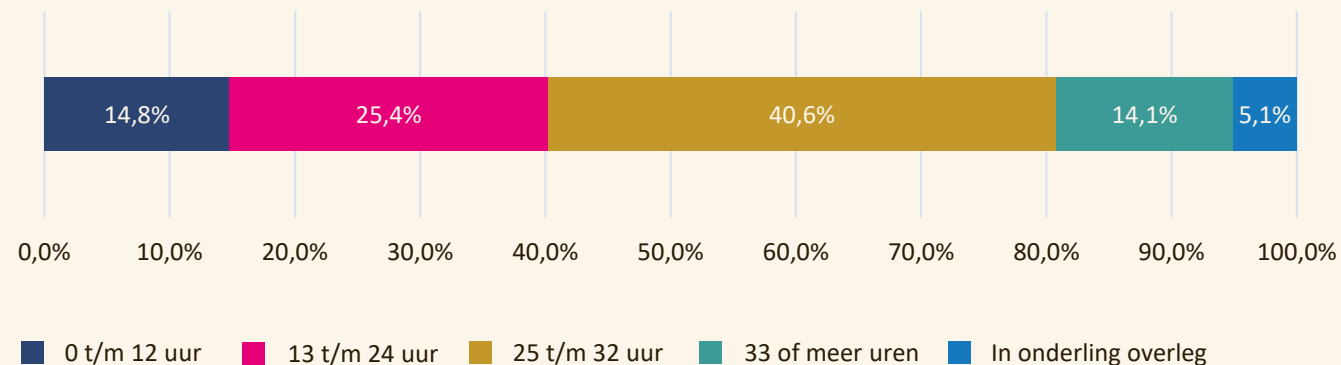
Informatie respondenten ontwikkelmogelijkheden

Leeftijdsverdeling



Respondenten die hun werkgever verlieten vanwege gebrek aan ontwikkelmogelijkheden waren vaker jonger dan de totale groep respondenten. Respondenten van 24 jaar en jonger, 25 t/m 34 jaar en 35 t/m 44 jaar noemden ontwikkelmogelijkheden vaker als belangrijk thema voor vertrek.

Aantal contracturen



Respondenten die ontwikkelmogelijkheden als vertrekthema noemden werkten vaker contracten van 25 of meer uren per week vergeleken met de totale groep respondenten.

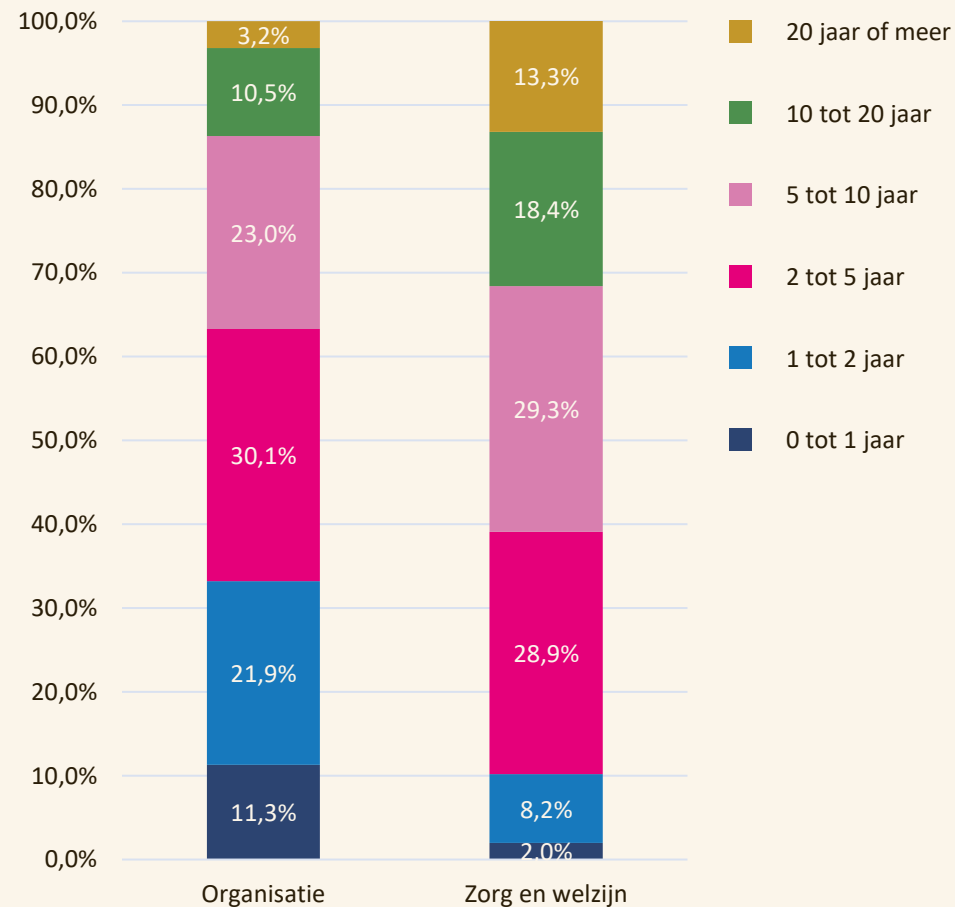


Informatie respondenten ontwikkelmogelijkheden

Respondenten die ontwikkelmogelijkheden als vertrekthema noemden, waren vaker tussen de 1 en 2 jaar, tussen de 2 en 5 jaar en tussen de 5 en 10 jaar in dienst bij hun werkgever vergeleken met de totale groep respondenten.

Ook hadden de respondenten die ontwikkelmogelijkheden noemden als vertrekthema vaker minder werkervaring in de zorg- en welzijnssector. 31,7% werkte meer dan 10 jaar in de sector, vergeleken met 48,0% bij de totale respondentengroep.

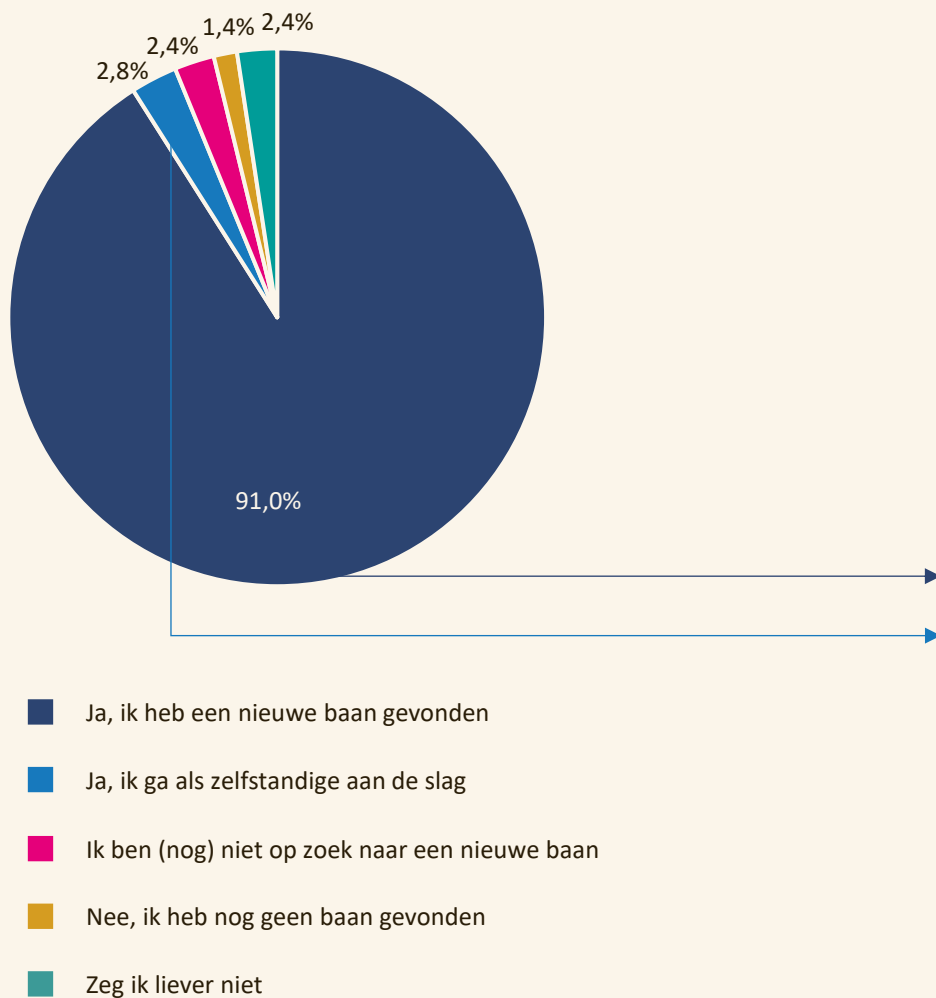
Werkervaring bij vertrek





Toekomst ontwikkelmogelijkheden

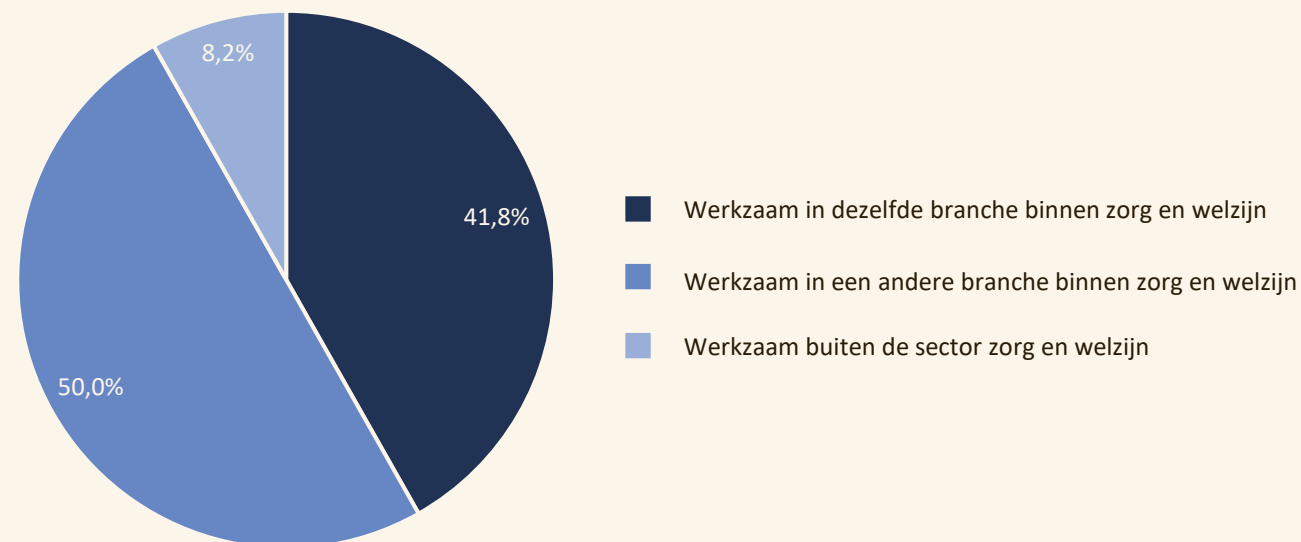
Hadden de respondenten een nieuwe baan?



Respondenten die hun werkgever verlieten vanwege gebrek aan ontwikkelmogelijkheden hadden vaker een nieuwe baan op het moment van uit dienst treden vergeleken met de totale groep respondenten.

De respondenten die hun werkgever verlieten vanwege gebrek aan ontwikkelmogelijkheden en een nieuwe baan hadden op het moment van uit dienst treden, verlieten minder vaak de sector in vergelijking met de totale groep respondenten. Daarbij kozen ze vaker voor een baan in een andere branche binnen zorg en welzijn.

Behouden voor de sector zorg en welzijn?





Ook inzicht krijgen in de vertrekredenen van medewerkers?

De resultaten in deze publicatie komen uit het landelijk uitstroomonderzoek Zorg en Welzijn. Dit onderzoek geeft inzicht in de vertrekredenen en bestemmingen van zorg- en welzijnsmedewerkers. Met de informatie uit het onderzoek kun je doelgericht verbeteringen aanbrengen in jouw strategisch personeelsbeleid.

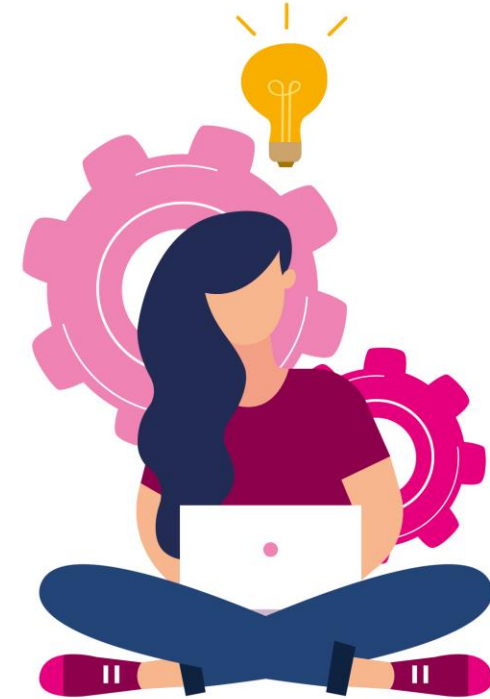
Waarom deelnemen aan het uitstroomonderzoek?

- Toegang tot een eigen digitaal dashboard
- Doorlopend inzicht in de resultaten van jouw organisatie
- Mogelijkheid om in te zoomen in groepen binnen je organisatie
- Toegang tot benchmarkdata (landelijk, regionaal en brancheniveau)
- Makkelijk te genereren managementinformatie

Meedoen?

Ben je aangesloten bij Transvorm en neem je deel aan kennisdomein 2: Loopbaan?
Dan kun je je aanmelden voor het uitstroomonderzoek. De eerste twee jaar krijg je korting via Transvorm.

Meer informatie over het uitstroomonderzoek vind je op onze [website](#).



transvorm.org

verder met werken in zorg en welzijn | transvorm.org

