

transvorm

Uitstroomonderzoek 2024

Verdieping 3: werkinhoud

verder
met werken
in zorg en
welzijn



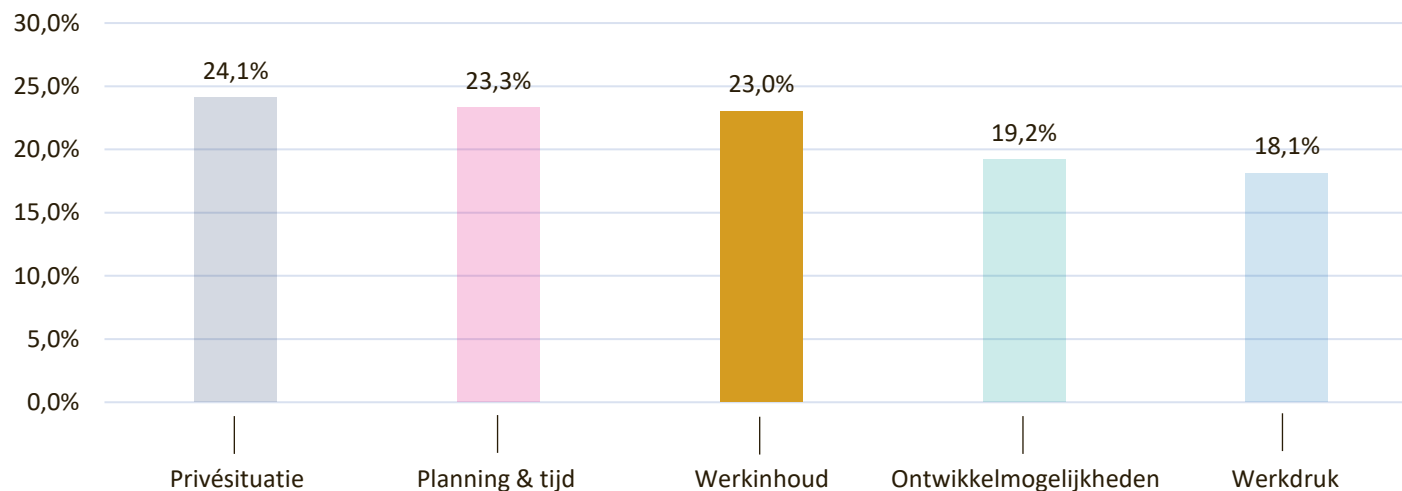
Waarom verlaten zorg- en welzijnsprofessionals een organisatie?

Uit de resultaten van het uitstroomonderzoek in 2024 blijkt dat **werkinhoud** vaak genoemd werd als belangrijk thema voor vertrek. 23,0% van de respondenten gaf aan dat de reden van vertrek met de werkinhoud 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 23,0% van de respondenten was werkinhoud een belangrijk thema voor hun vertrek. In het onderzoek beantwoordden respondenten de open vraag: *‘Wat is de reden dat je weggaat bij jouw organisatie?’*

Meer of een nieuwe uitdaging

Respondenten gingen op zoek naar een nieuwe baan omdat ze niet voldoende uitdaging vonden in hun werk. Vaak was dit het geval na jaren op dezelfde plek of in dezelfde functie werken. Soms wilden respondenten niet per se hun werkgever verlaten maar was verder ontwikkelen binnen de huidige organisatie niet mogelijk.

Doelgroep/soort zorg

Respondenten verlieten hun werkgever omdat de doelgroep en de zorg die daarbij kwam kijken niet (meer) bij ze paste. Hierbij gaven ze aan geen, of te weinig, voldoening uit het werk te halen en dat het werk ze niet gelukkig (meer) maakte.

Werk fysiek te zwaar

Respondenten verlieten hun werkgever omdat het werk fysiek te zwaar werd, met soms lichamelijke klachten als gevolg.

Andere verwachting

Respondenten gaven aan dat het werk dat ze deden niet bij ze paste en dat ze een andere verwachting hadden van het werk of de functie voordat ze begonnen.

Inhoud functie

Respondenten konden zich niet vinden in de taken die ze moesten uitvoeren en vonden deze niet passen bij hun functie. Soms veranderden de taken die ze moesten uitvoeren door de veranderende zorgvraag of personeels-tekorten. Ook gaven respondenten aan dat ze te weinig contact hadden met cliënten, patiënten of bewoners en dat ze meer wilden zorgen in plaats van allerlei andere taken uitvoeren.



Wat kun jij doen?

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

Veel respondenten gaven aan dat de functie, het werk, de doelgroep of de zorg in het algemeen niet bij ze bleek te passen. Soms was dit een eigen ‘foute’ inschatting of iets wat respondenten zelf moesten ervaren en had de werkgever niets kunnen doen om vertrek te voorkomen. Hetzelfde geldt voor respondenten die onvoldoende uitdaging vonden in hun werk en de mogelijkheid voor meer uitdaging binnen de eigen organisatie er niet was.

Ongeveer een zesde van de respondenten gaf wel preventiemogelijkheden voor de werkgever. Hieronder volgen genoemde preventiemogelijkheden met handelingsperspectief:

Duidelijkheid over functie

Respondenten hadden meer duidelijkheid willen hebben over wat de functie waarin ze gingen werken inhield. Transparantie in vacatureteksten en tijdens sollicitatieprocedures is noodzakelijk, zodat er een juiste match gemaakt kan worden tussen de functie en medewerker.

Meer tijd voor patiënten, cliënten of bewoners

Als respondenten meer tijd en aandacht hadden kunnen geven aan patiënten, cliënten of bewoners, had dat vertrek kunnen voorkomen. Een goede balans tussen cliëntgebonden taken en niet-cliëntgebonden taken is essentieel voor het behoud van zorg- en welzijnsprofessionals.

Betere begeleiding

Respondenten gaven aan dat ze in het diepe gegooid werden en onvoldoende begeleiding kregen tijdens de inwerkperiode. Een goed onboardingsproces kan ervoor zorgen dat minder medewerkers de organisatie verlaten.

Veranderingen

Respondenten hadden meer stabiliteit gewild binnen de organisatie, functies en de uit te voeren werkzaamheden. Betrek en begeleid medewerkers bij veranderingen in de organisatie. Als een verandering (grote) gevolgen heeft voor medewerkers en hun taken, ga dan op tijd het gesprek met hen aan.

Capaciteiten benutten

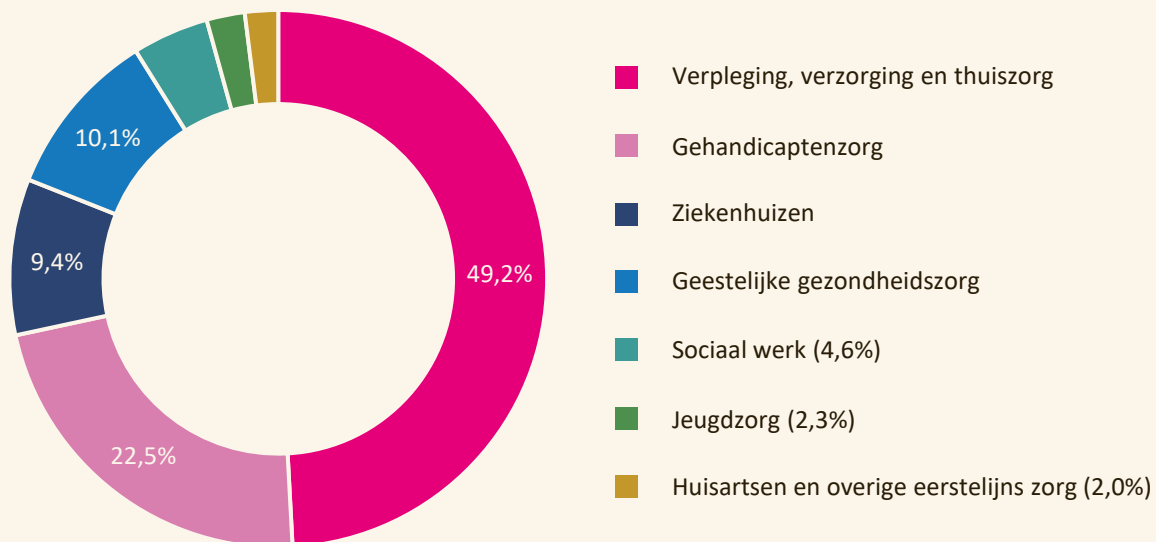
Respondenten gaven aan dat ze niet voldoende in hun kracht werden gezet, en dat hun kwaliteiten onvoldoende werden benut in hun werk. Luisteren naar de wensen, behoeften en ideeën van medewerkers en meedenken om hier een passende oplossing voor te vinden, kan vertrek mogelijk voorkomen.



Informatie respondenten werkinhoud

De verdeling over branches van respondenten die werkinhoud als vertrekthema noemden, is redelijk vergelijkbaar met die van de totale groep respondenten. Respondenten die werkinhoud noemden als reden voor vertrek werkten minder vaak in de VVT en gehandicaptenzorg vergeleken met de totale groep respondenten.

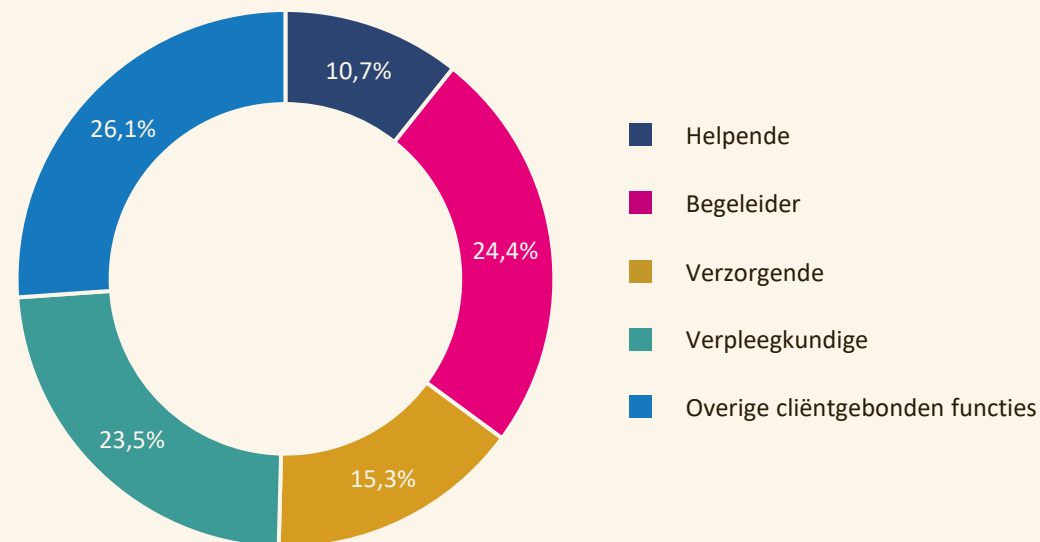
Brancheverdeling



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

Ook de verdeling over functies is redelijk vergelijkbaar met die van de totale groep respondenten. Respondenten die werkinhoud noemden als reden voor vertrek werkten iets vaker als begeleider of verpleegkundige, maar vooral vaker in overige cliëntgebonden functies vergeleken met de totale groep respondenten.

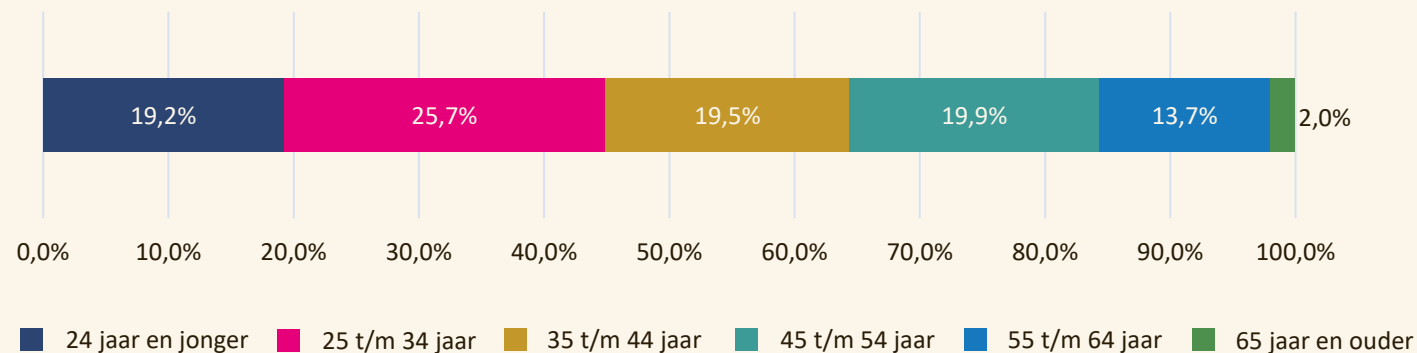
Functieverdeling





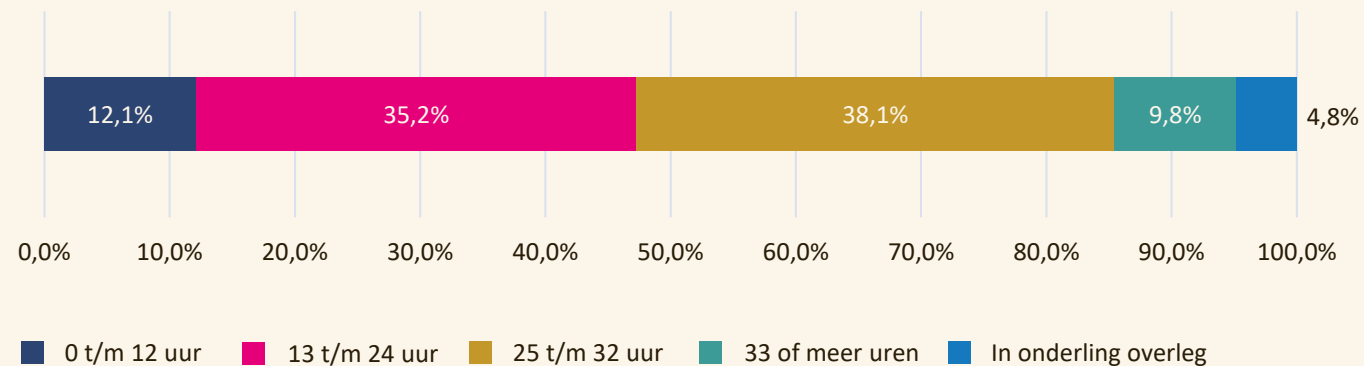
Informatie respondenten werkinhoud

Leeftijdsverdeling



Respondenten die vanwege werkinhoud hun werkgever verlieten waren vaker tussen de 25 en 45 jaar vergeleken met de totale groep respondenten.

Aantal contracturen



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

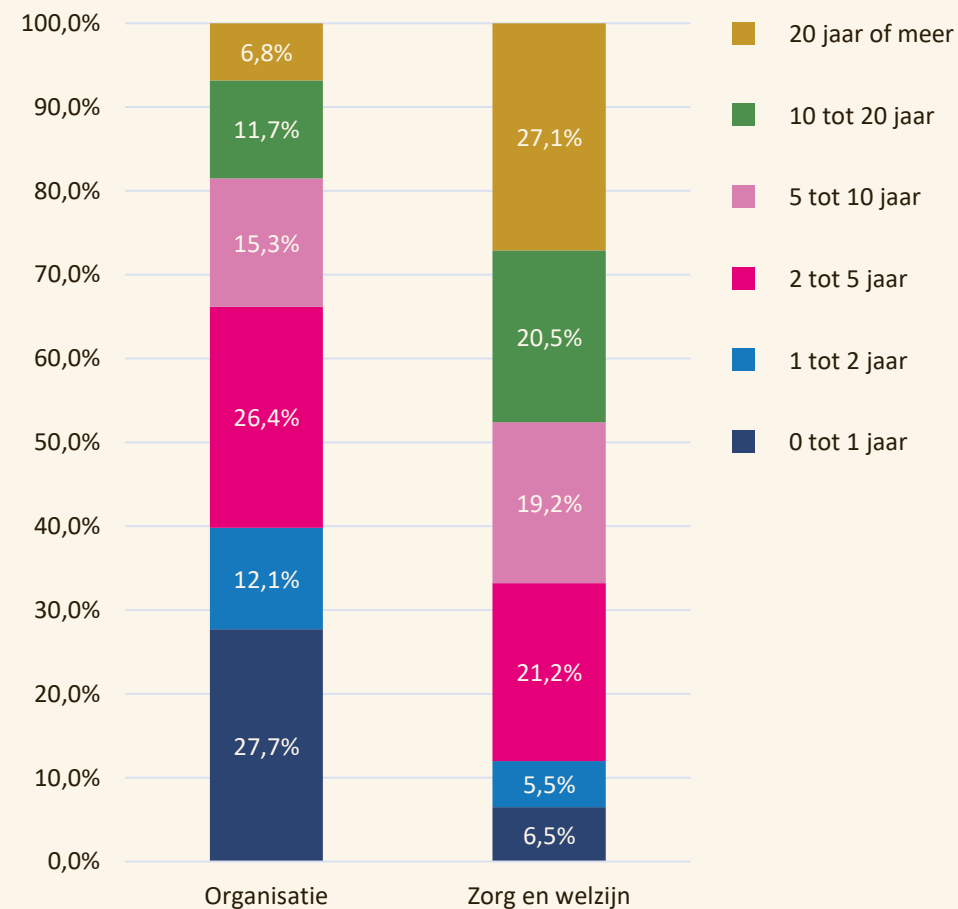


Informatie respondenten werkinhoud

Respondenten die werkinhoud als vertrekthema kozen, waren vaker korter dan 1 jaar in dienst bij hun werkgever dan de totale groep respondenten. 27,7% van de respondenten die werkinhoud kozen als vertrekthema, verliet hun werkgever binnen 1 jaar na indiensttreding tegenover 19,9% bij de totale respondentengroep.

Respondenten die hun werkgever verlieten vanwege de werkinhoud waren niet langer of korter werkzaam in de sector vergeleken met de totale groep respondenten.

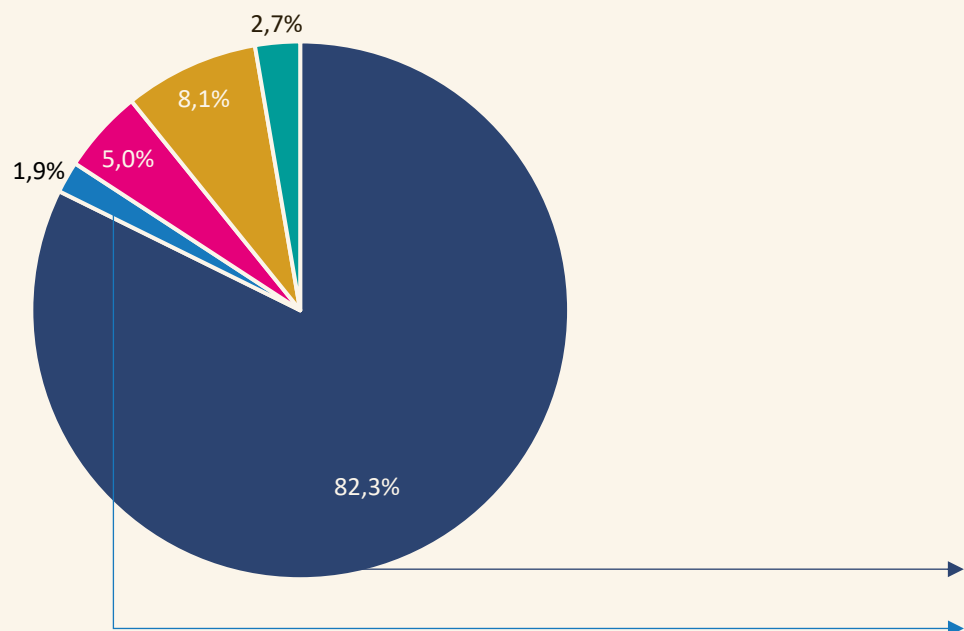
Werkervaring bij vertrek





Toekomst werkinhoud

Hadden de respondenten een nieuwe baan?

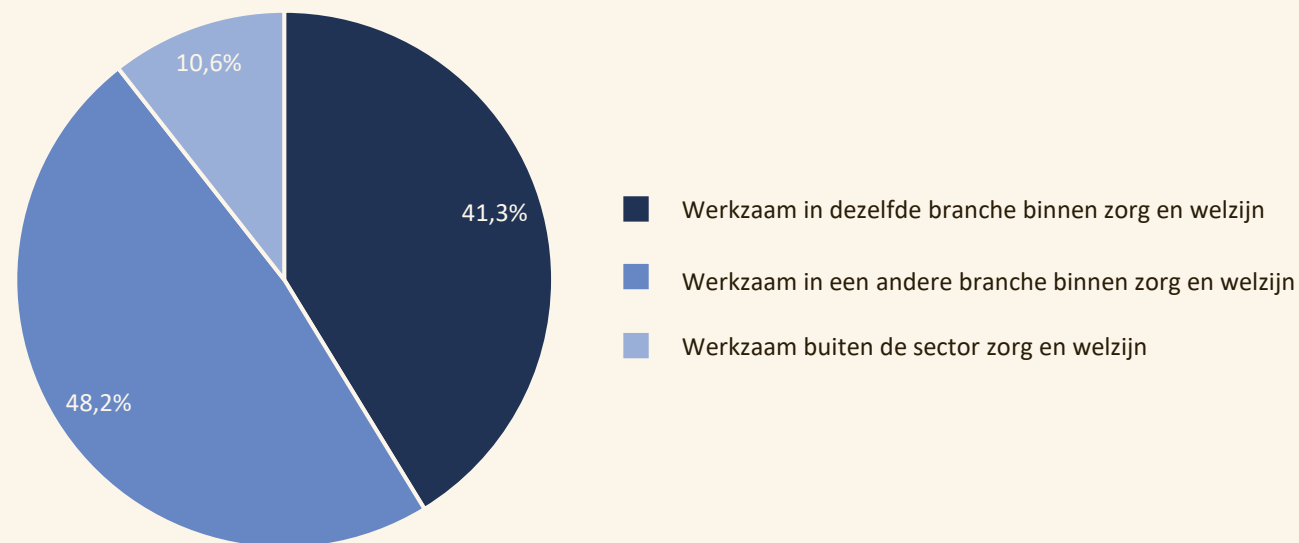


- Ja, ik heb een nieuwe baan gevonden
- Ja, ik ga als zelfstandige aan de slag
- Ik ben (nog) niet op zoek naar een nieuwe baan
- Nee, ik heb nog geen baan gevonden
- Zeg ik liever niet

Respondenten die hun werkgever verlieten vanwege de werkinhoud hadden vaker een nieuwe baan, in loondienst of als zelfstandige, vergeleken met de totale groep respondenten.

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

Behouden voor de sector zorg en welzijn?



- Werkzaam in dezelfde branche binnen zorg en welzijn
- Werkzaam in een andere branche binnen zorg en welzijn
- Werkzaam buiten 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.

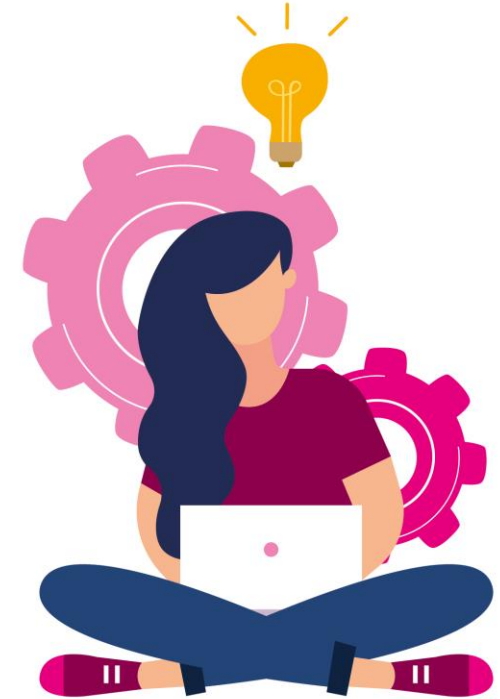
Waarom deelnemen aan het uitstroomonderzoek?

- 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

