

transvorm

Uitstroomonderzoek 2024

verder
met werken
in zorg en
welzijn



Waarom verlaten zorg- en welzijnsprofessionals een organisatie?

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 deze publicatie staan de resultaten van het uitstroomonderzoek van de 35 Brabantse zorg- en welzijnsorganisaties die in 2024 deelnamen aan het uitstroomonderzoek. Van deze organisaties vulden 2.602 zorg- en welzijnsprofessionals de vragenlijst van het uitstroomonderzoek in.

In onderstaande tabel staat de verdeling van respondenten die de vragenlijst hebben ingevuld. De resultaten in deze publicatie gaan over de 1.525 respondenten die werkten in een cliëntgebonden functie en op eigen initiatief hun werkgever verlieten.

Niet alle respondenten vulden de volledige vragenlijst in. Zie pagina 13 voor meer uitleg over de opbouw van de vragenlijst.

Verdeling van de respondenten

Reden van vertrek	Totaal	Cliëntgebonden	Niet-Cliëntgebonden	Onbekend
Eigen initiatief	1.893	1.525	360	8
Gedwongen	239	160	78	1
Pensioen	399	289	110	0
Onbekend	71	50	21	0
Totaal	2.602	2.024	569	9



Informatie respondenten



Vertrekthema's



Vertrekredenen



Trends



Kwaliteit van werk



Toekomst



Wat kun jij doen?



De vragenlijst



Inzicht in vertrekredenen?

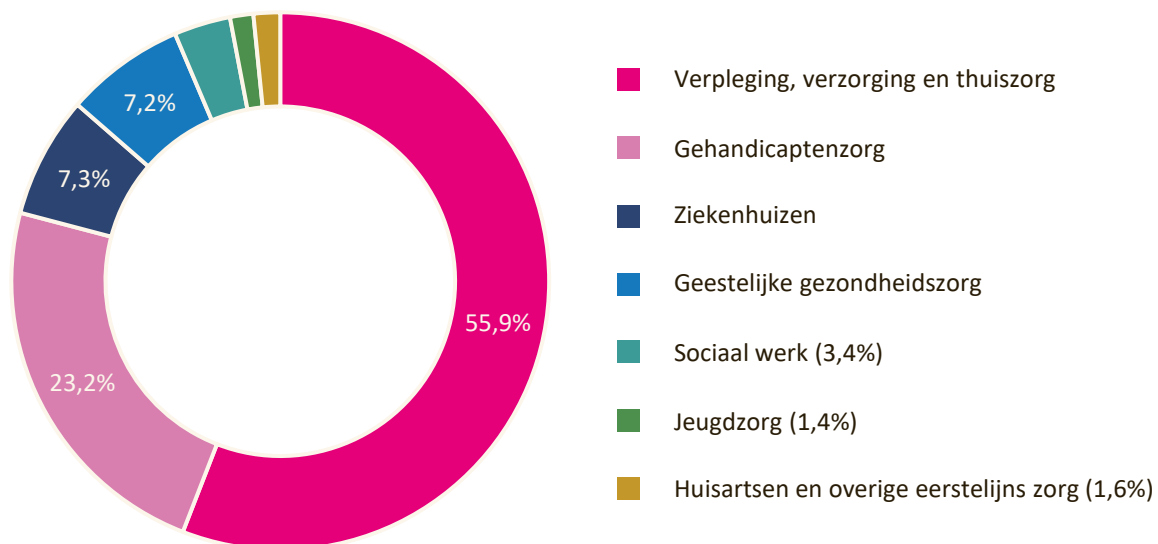


Informatie respondententen

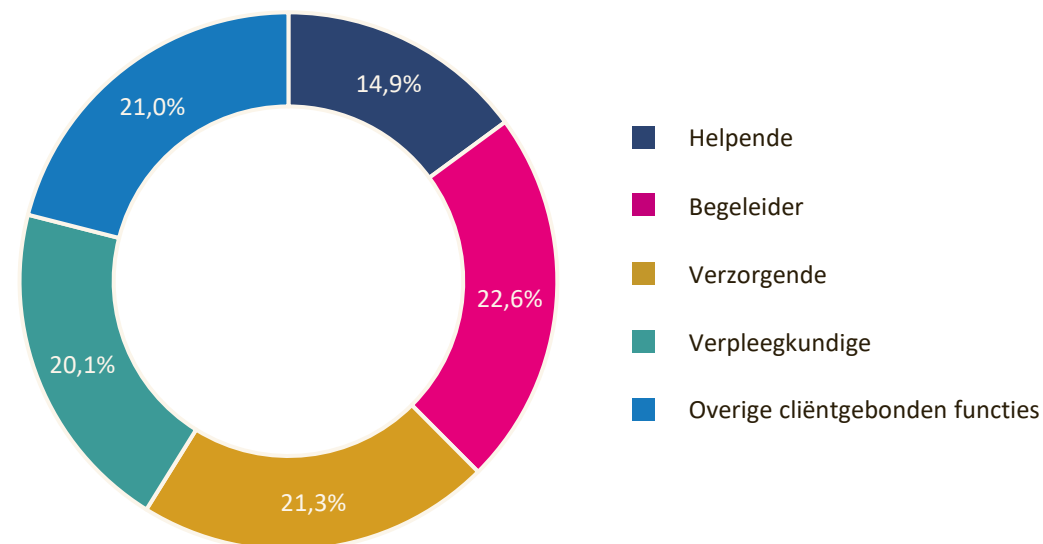
Meer dan de helft van de respondenten was werkzaam binnen de verpleging, verzorging en thuiszorg (VVT). Het hoge aantal respondenten uit de VVT is te verklaren door het relatief hoge aandeel VVT-organisaties dat deelneemt aan het uitstroomonderzoek (54,3%).

De meeste respondenten werkten in de functie van begeleider, gevolgd door verzorgende, overige cliëntgebonden functies (*bijvoorbeeld arts, psycholoog, fysiotherapeut, sociaal werker, doktersassistent*), verpleegkundige en de minste respondenten werkten als helpende.

Brancheverdeling



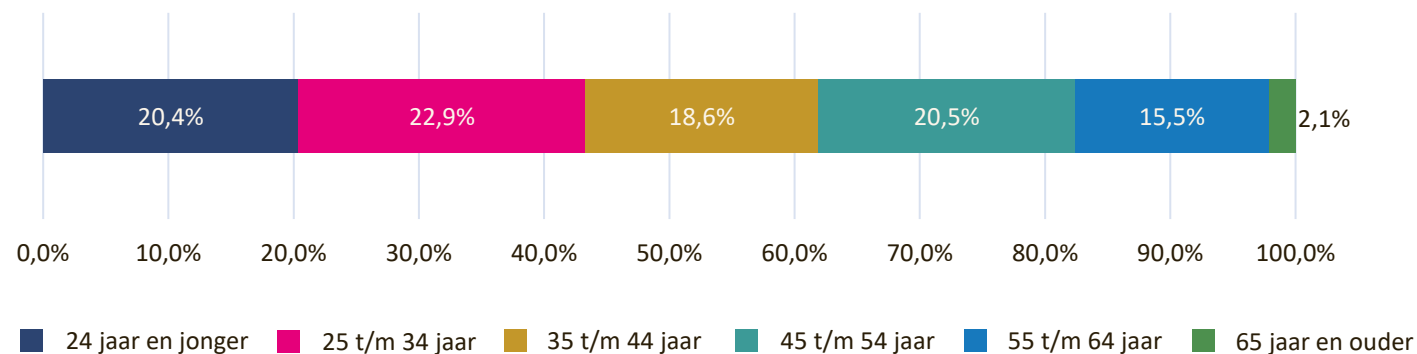
Functieverdeling





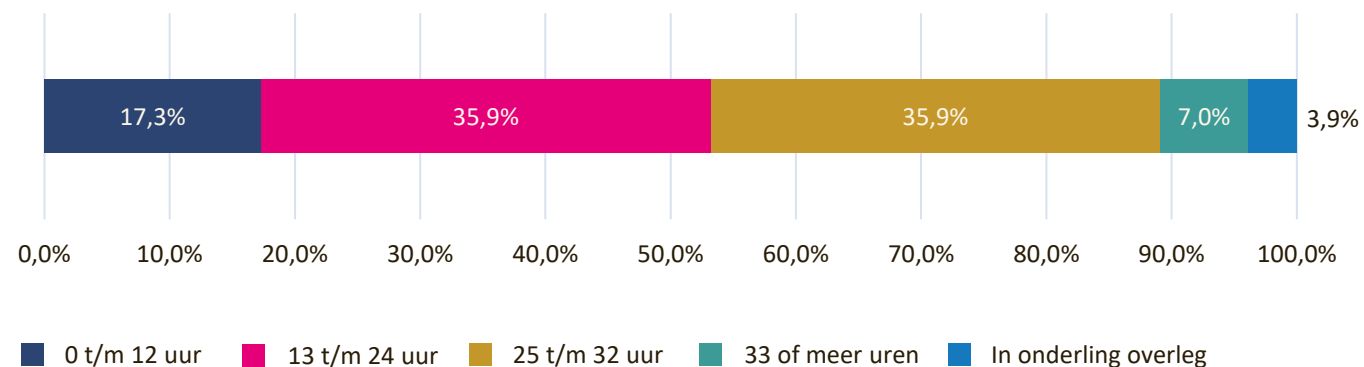
Informatie respondenten

Leeftijdsverdeling



De respondenten zijn redelijk gelijk verdeeld over de leeftijdscategorieën. De meeste respondenten waren tussen de 25 en 35 jaar oud. 17,6% van de respondenten was 55 jaar of ouder. Uitstroom naar (vroeg) pensioen is niet meegenomen in deze resultaten.

Aantal contracturen



De meeste respondenten werkten tussen de 13 en 25 uur en tussen de 25 en 33 uur. Weinig zorg- en welzijnsprofessionals werken fulltime, wat verklaart dat slechts 7,0% van de respondenten 33 uur of meer werkte.



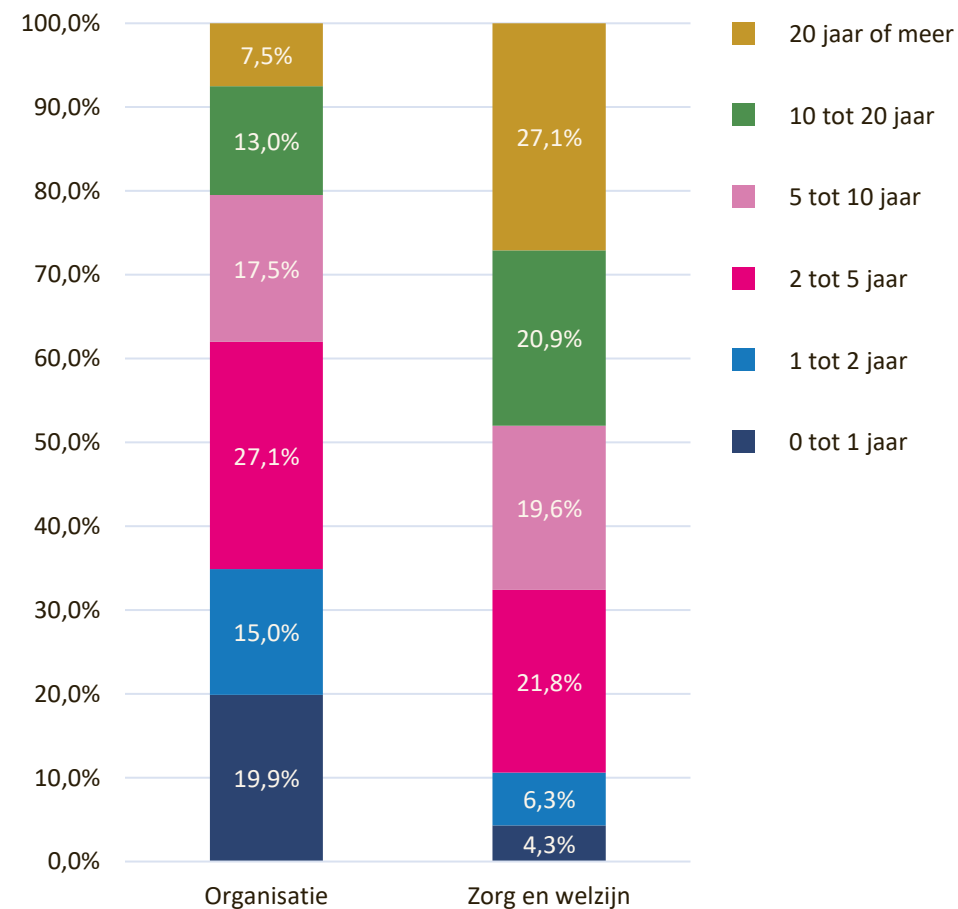
Informatie respondententen

19,9% van de respondenten was korter dan 1 jaar in dienst bij hun werkgever. Nog eens 15,0% was tussen de 1 en 2 jaar in dienst bij hun werkgever. 1 op de 5 respondenten (20,5%) was langer dan 10 jaar in dienst bij hun werkgever.

Slechts 4,3% van de respondenten had minder dan 1 jaar werkervaring in de sector en 6,3% tussen de 1 en 2 jaar. Bijna de helft van de respondenten heeft meer dan 10 jaar werkervaring in de sector (48,0%).

34,9% van de respondenten verliet hun werkgever binnen 2 jaar na indiensttreding. 10,6% had minder dan 2 jaar werkervaring in de sector. 24,3% had meer dan twee jaar werkervaring in de sector. **Respondenten die binnen 2 jaar na indiensttreding hun werkgever weer verlieten, waren dus vaak al langer werkzaam in de sector.**

Werkervaring bij vertrek



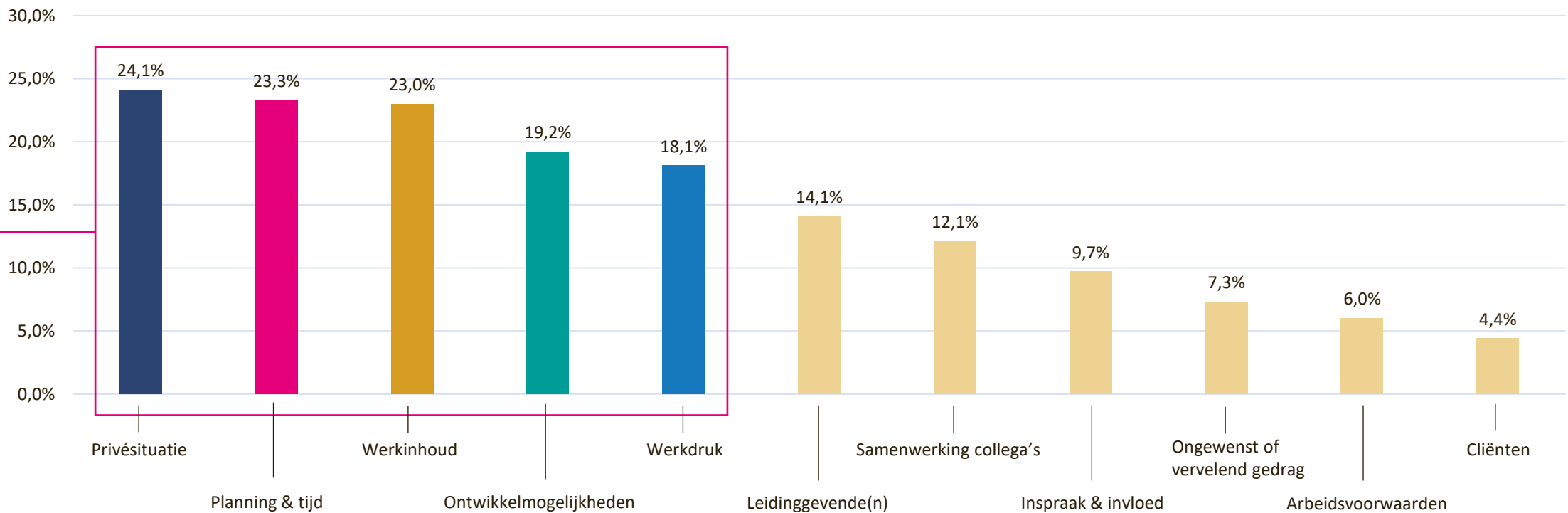


Vertrekthema's

Om inzicht te krijgen in waarom zorg- en welzijnsprofessionals een organisatie verlieten is aan vertrekkende medewerkers gevraagd welk **vertrekthema** van invloed was op hun vertrek. Respondenten mochten maximaal twee vertrekthema's kiezen. Vervolgens konden de respondenten kiezen uit een aantal **vertrekredenen**, horend bij het gekozen vertrekthema. Per vertrekthema mochten respondenten maximaal drie vertrekredenen kiezen.

Waarom vertrekken zorg- en welzijnsprofessionals?

Vertrekthema's van meest naar minst gekozen

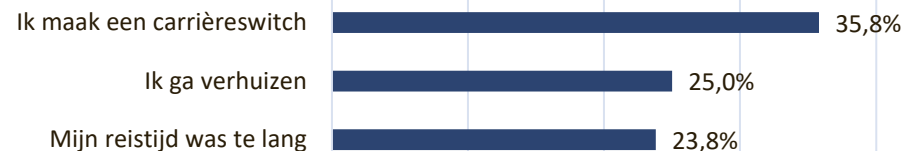




Vertrekredenen

Top 3 meest genoemde vertrekredenen per vertrekthema

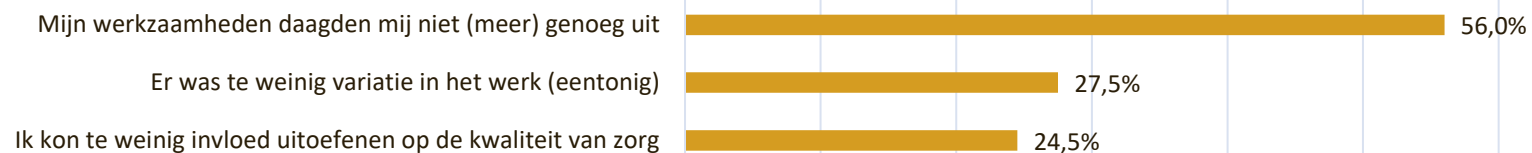
Privésituatie (24,1%)



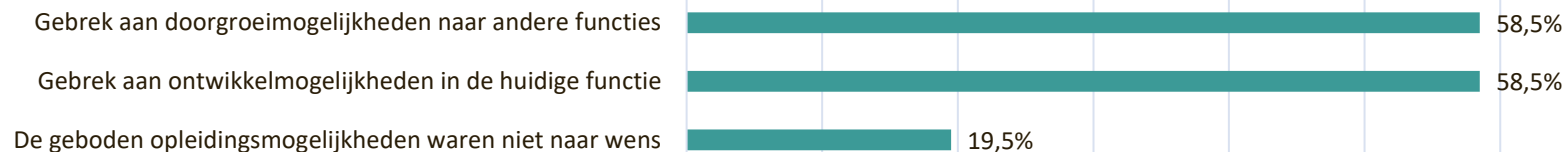
Planning & tijd (23,3%)



Werkinhoud (23,0%)



Ontwikkelmogelijkheden (19,2%)



Werkdruk (18,1%)

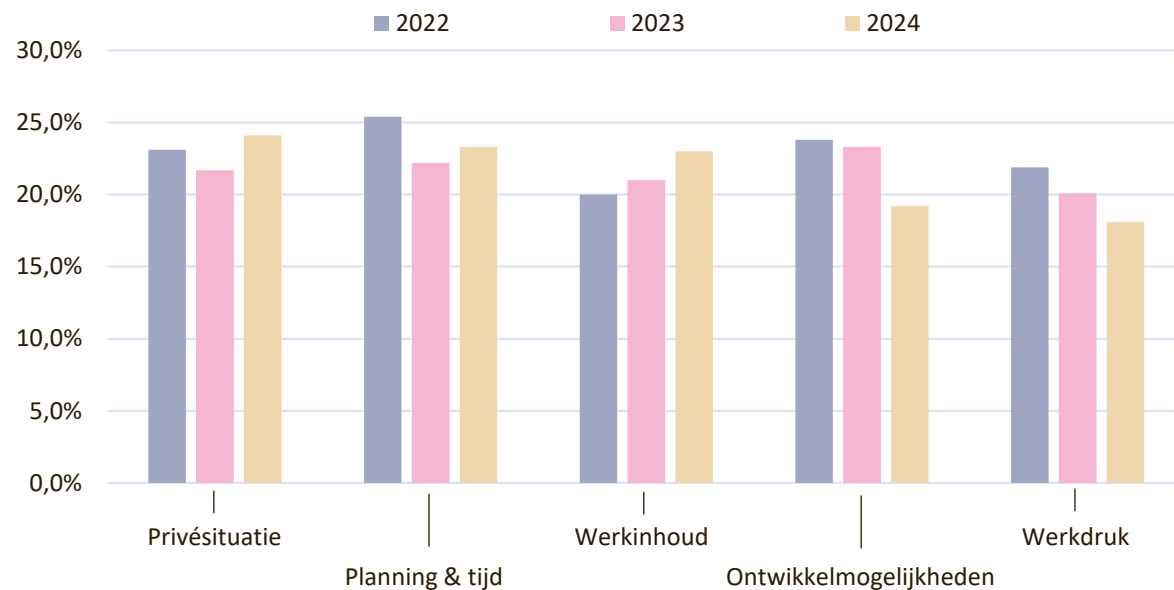


0,0% 10,0% 20,0% 30,0% 40,0% 50,0% 60,0% 70,0%



Trends

Ontwikkeling top 5 meest genoemde vertrekthema's



De top 5 meest genoemde vertrekthema's bevat al 3 jaar dezelfde thema's. De volgorde van de thema's en de percentages veranderden wel:



Het aantal respondenten dat privésituatie en/of planning & tijd noemde als vertrekthema schommelde.



Het aantal respondenten dat werkinhoud noemde nam toe.



Het aantal respondenten dat ontwikkelmogelijkheden en/of werkdruk noemde nam af, waarbij ontwikkelmogelijkheden vooral in 2024 door minder respondenten genoemd werd.



Wil je meer inzicht in de vertrekredenen en preventiemogelijkheden van respondenten waarvoor bovenstaande thema's van invloed waren op hun vertrek? [Bekijk hier vijf verdiepende publicaties.](#)



Kwaliteit van werk

In de vragenlijst werden een aantal stellingen voorgelegd aan de respondenten over de werkinhoud, werksituatie, arbeidsvoorwaarden en relatie & communicatie, oftewel de kwaliteit van werk.

Wat ervaren vertrekkende zorg- en welzijnsmedewerkers positief in hun werk?

Meest positief beantwoorde stellingen	Percentage
Van mijn cliënten/patiënten kreeg ik waardering en respect	84,5%
In mijn werk kreeg ik voldoende zelfstandigheid	81,8%
In mijn werk kreeg ik voldoende verantwoordelijkheid	80,8%
Mijn werk was inhoudelijk leuk	77,7%
Ik beschikte over de juiste (hulp)middelen om mijn werk uit te voeren	71,0%

De top 5 meest positief beantwoorde stellingen bleef in 2024 onveranderd ten opzichte van 2023. De top 5 meest negatief beantwoorde stellingen is veranderd ten opzichte van 2023.

De stelling 'Voor mijn werkzaamheden was het salaris juist', is in 2024 minder negatief beantwoord vergeleken met 2023 en stond daarom niet meer in de top 5 meest negatief beantwoorde stellingen. De stelling 'Er is voldoende gebruik gemaakt van mijn capaciteiten' is negatiever beantwoord en stond daardoor in de top 5 in 2024. Dit sluit aan bij de toename van het vertrekthema werkinhoud.

Wat ervaren vertrekkende zorg- en welzijnsmedewerkers negatief in hun werk?

Meest negatief beantwoorde stellingen	Percentage
Binnen de organisatie werd ik voldoende betrokken bij belangrijke besluiten	39,5%
Er waren voldoende collega's om het werk te kunnen uitvoeren	38,3%
Mijn werkgever schonk voldoende aandacht aan mijn werksituatie	36,3%
Er is voldoende gebruik gemaakt van mijn capaciteiten	32,1%
Mijn werkdruk was meestal in balans	31,5%

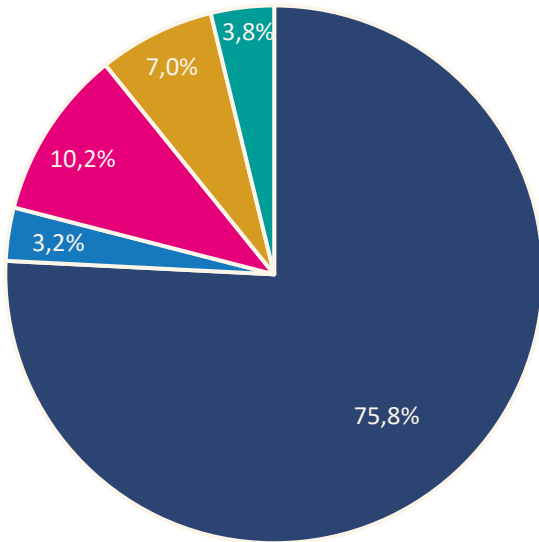
Percentage meest positief: percentage respondenten dat de stelling heeft beantwoord met (zeer) mee eens.

Percentage meest negatief: percentage respondenten dat de stelling heeft beantwoord met (zeer) mee oneens.



Toekomst

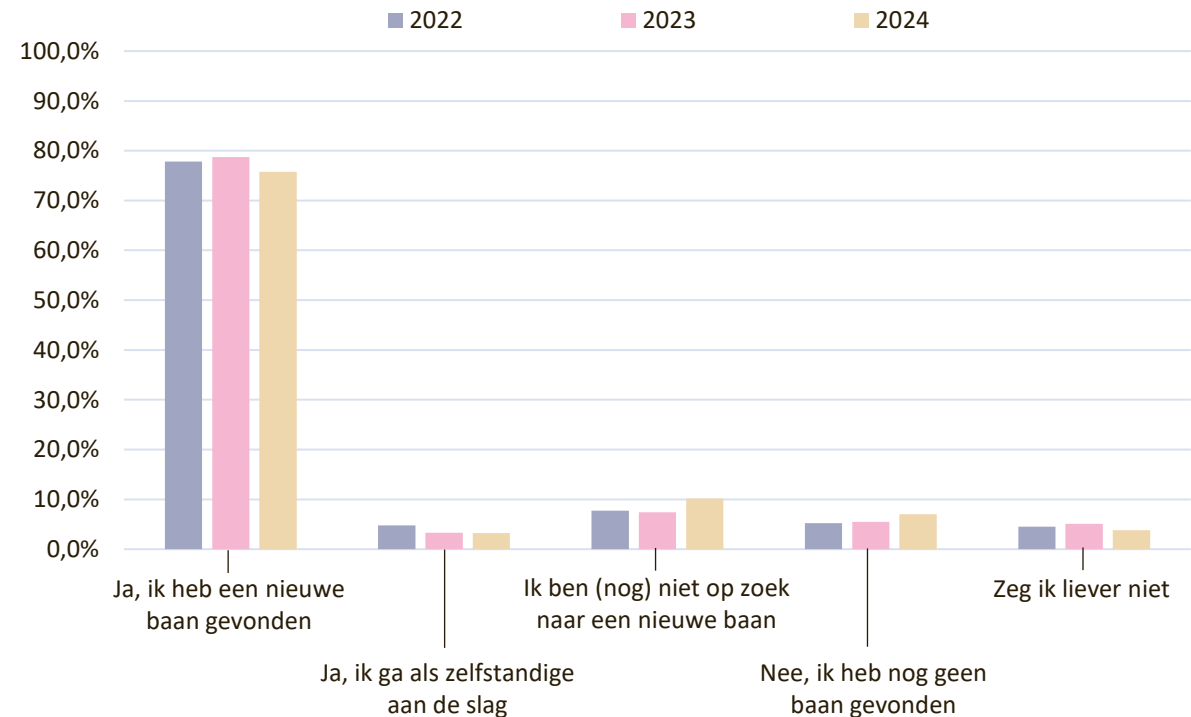
Hadden de respondenten een nieuwe baan?



- 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

79,0% van de respondenten had een nieuwe baan op het moment van uit dienst treden, waarvan 3,2% als zelfstandige aan de slag ging.

Het percentage respondenten dat een nieuwe baan had op het moment van uit dienst treden was in 2024 lager dan in 2023. Het percentage respondenten dat (nog) niet op zoek was naar een nieuwe baan of nog geen nieuwe baan had gevonden op het moment van uit dienst treden was in 2024 hoger dan in voorgaande jaren.

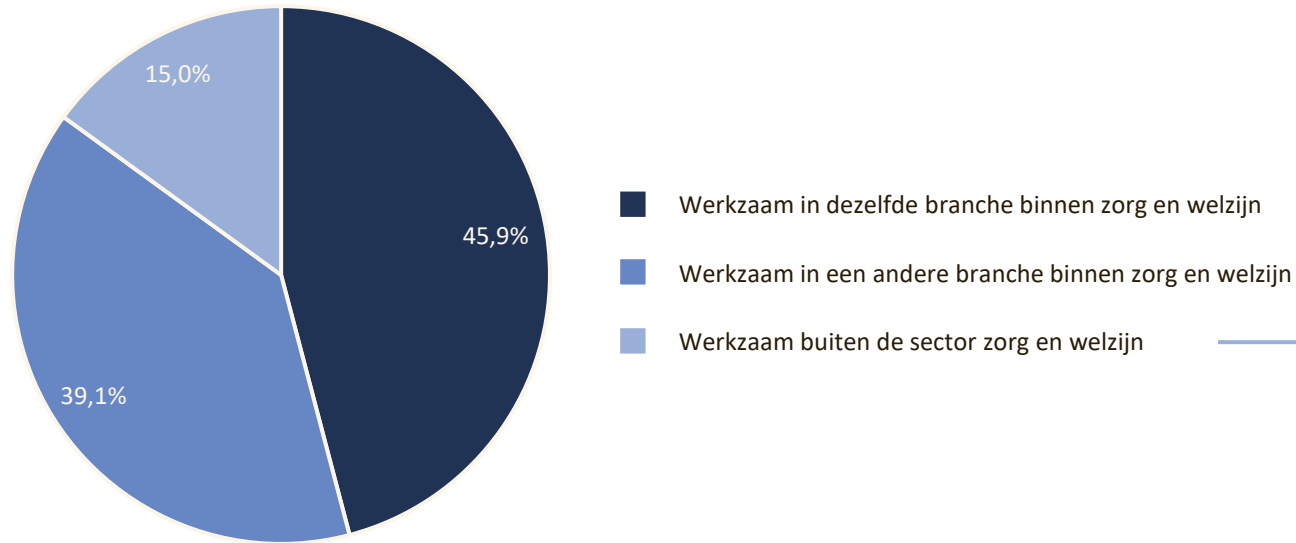




Toekomst

Van de respondenten met een nieuwe baan (in loondienst of als zelfstandige) bleef 85,0% behouden voor de sector zorg en welzijn. 45,9% bleef werkzaam in dezelfde branche en 39,1% ging aan de slag in een andere branche binnen de sector. 15,0% verliet de sector.

Behouden voor de sector zorg en welzijn?



Respondenten die als zelfstandige aan de slag gingen, verlieten vaker de sector dan respondenten met een nieuwe baan in loondienst. Van de respondenten die als zelfstandige aan de slag gingen, verliet 40% de sector.



Wat kun jij doen?

De vragenlijst van het uitstroomonderzoek bevatte zowel gesloten vragen als open vragen. De open vragen geven inzicht in preventiemogelijkheden. Hoewel veel respondenten aangaven dat ze blij waren met hun werkgever en de reden van vertrek niet aan de werkgever lag, zijn er ook preventiemogelijkheden genoemd waar werkgevers in de toekomst mogelijk vertrek mee kunnen voorkomen. Onderwerpen die vaak terugkwamen in de antwoorden zijn:

- passende taken, ontwikkel en/of doorgroeimogelijkheden en meer uitdaging
- meer erkenning, waardering en aandacht voor medewerkers
- betere communicatie, meer duidelijkheid en afspraken nakomen
- betere werk-privé balans
- het werkrooster en/of het aantal te werken uren
- lagere werkdruk/meer tijd voor cliënten/patiënten
- invloed op de kwaliteit van zorg
- sfeer in team/omgang collega's (en betrokkenheid leidinggevende hierbij)

"Luisteren naar het personeel, niet als een nummertje behandelen. Personeel behandelen hoe je zelf behandeld wil worden. Geen dingen roepen die niet worden nagekomen. Eerlijke verdeling met het rooster en weekenden."

"De organisatie en mijn leidinggevenden hadden ons binnen onze expertise moeten betrekken bij besluiten en projecten welke ons werk direct beïnvloeden vanaf de start."

"Sfeer, collegialiteit en geroddel oppikken en daarnaar handelen."

"Klachten over de werkomgeving serieus nemen en medewerkers meer meenemen in besluitvormingen. Ook advies vragen aan medewerkers hoe zij tegenover veranderingen staan. Samen op zoek naar oplossingen."

"Serieus nemen en actie ondernemen naar aanleiding van wat ik heb doorgegeven qua kwaliteit van de zorg."

"Meer uren bieden. Zeker voor begin 30'ers is het fijn om voldoende uren te kunnen maken."

"Meer balans werk en privé, luisteren naar de inbreng van medewerkers, niet overal voor terug hoeven te komen en niet 24 uur met werk bezig hoeven zijn. Meer tijd en aandacht voor cliënten."

"Minder hoge werkdruk. Gehoord worden door leidinggevende."

"Betere communicatie en oprechte interesse in mij als medewerker (met name vanuit de teamleiding), beter aansluiten bij mijn capaciteiten, meer waardering voor wat ik doe, betere werk-privébalans, lagere drempel om iets met mijn teamleider(s) te bespreken: ik heb dit als zeer onveilig ervaren."

"Waardering voor mijn talenten, mij stimuleren om deze te ontwikkelen en mogelijkheden bieden om in een meer passende functie te werken, waar ik mijn talenten meer kon laten zien."



De vragenlijst

De vragenlijst van het uitstroomonderzoek bevatte twee delen. Het eerste deel is door alle respondenten ingevuld. Het tweede deel is optioneel en is niet door alle respondenten ingevuld.

Deel 1

1.525 respondenten die werkten in een cliëntgebonden functie en hun werkgever verlieten op eigen initiatief vulden het eerste deel van de vragenlijst in. In dit deel van de vragenlijst werden vragen gesteld over:

- informatie respondenten
- vertrekthema's
- vertrekredenen

Deel 2

1.254 van deze respondenten (82,2%) vulden ook deel 2 in. In dit deel van de vragenlijst werden vragen gesteld over:

- kwaliteit van werk
- toekomst
- preventiemogelijkheden





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.

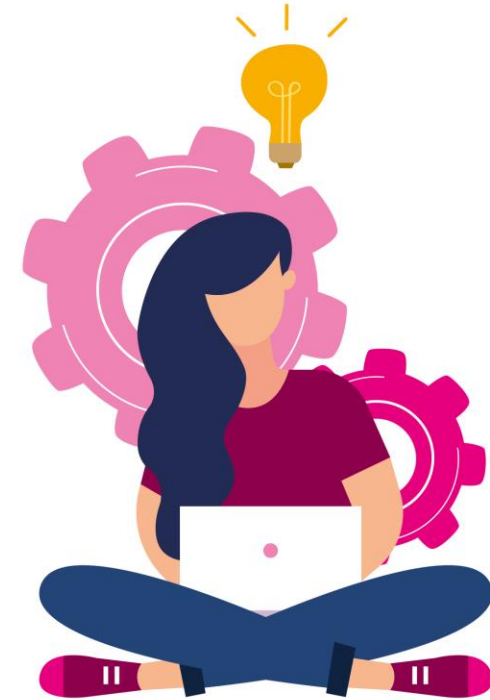
Waarom deelnemen aan het uitstroomonderzoek?

- 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

