

**transvorm**

# Uitstroomonderzoek 2023

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 delen we resultaten van het uitstroomonderzoek van de 37 Brabantse zorg- en welzijnsorganisaties die in 2023 deelnamen aan het uitstroomonderzoek. Van deze organisaties vulden 2.560 zorg- en welzijnsprofessionals de vragenlijst van het uitstroomonderzoek in.

De vragenlijst van het uitstroomonderzoek bestaat uit twee delen. Het eerste deel is door alle respondenten ingevuld. Het tweede deel is optioneel en is niet door alle respondenten ingevuld. In onderstaande tabel staat de verdeling van alle respondenten die het eerste deel van de vragenlijst hebben ingevuld.

De resultaten in deze publicatie gaan, tenzij anders vermeld, over de 1.576 respondenten die het eerste deel van de vragenlijst invulden, werkten in een cliëntgebonden functie en op eigen initiatief vertrokken bij hun werkgever. 1.273 van deze respondenten (80,8%) vulden de volledige vragenlijst in (deel 1 en deel 2).

### Verdeling van de respondenten

Reden van vertrek	Totaal	Cliëntgebonden	Niet-Cliëntgebonden	Onbekend
Eigen initiatief	2.005	1.576	423	6
Gedwongen	206	156	49	1
Pensioen	310	231	79	0
Onbekend	39	28	11	0
<b>Totaal</b>	<b>2.560</b>	<b>1.991</b>	<b>562</b>	<b>7</b>



Informatie respondenten



Vertrekthema's



Vertrekredenen



Uitstroom voorkomen



Kwaliteit van werk



Toekomst



Inzicht in vertrekredenen?

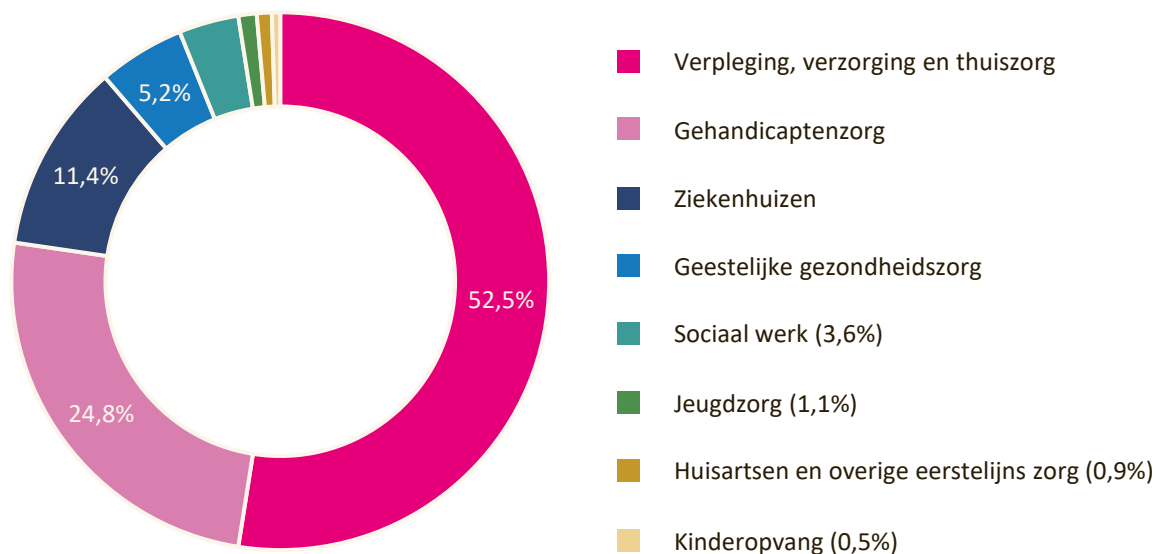


## Informatie respondenten

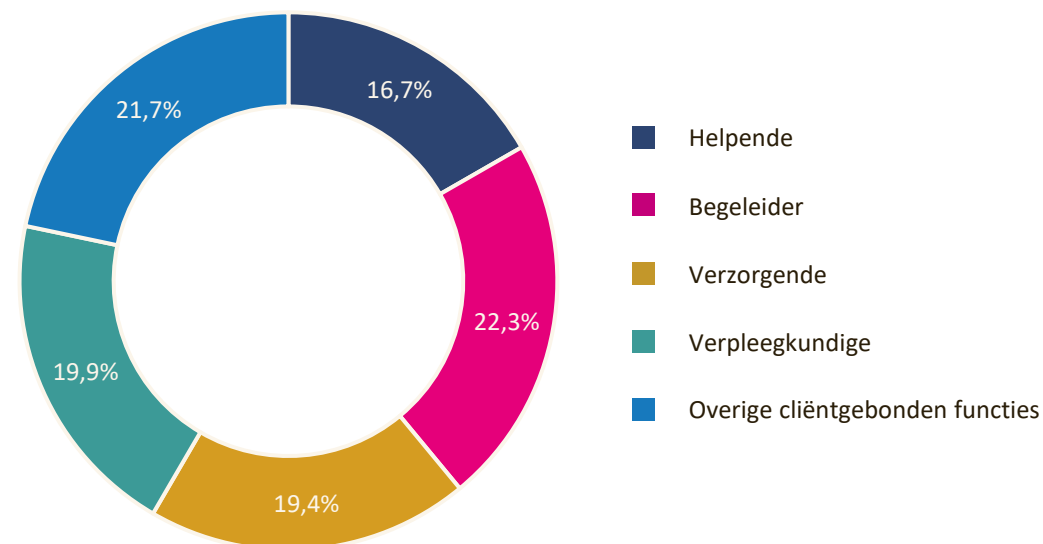
Meer dan de helft van de respondenten was werkzaam binnen de verpleging, verzorging en thuiszorg (VVT). Het hoge aantal respondenten uit de VVT is te verklaren door het relatief hoge aandeel VVT-organisaties dat deelneemt aan het uitstroomonderzoek (51,4%).

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

### Brancheverdeling



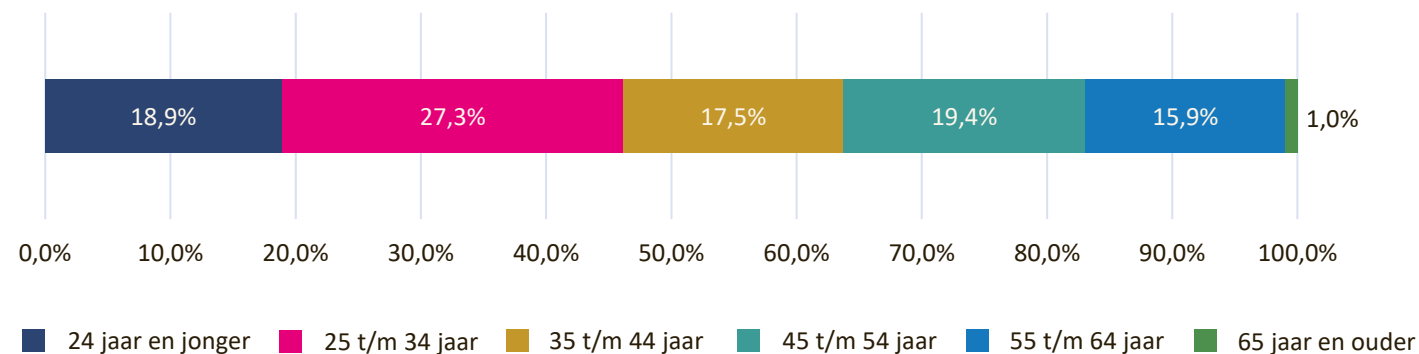
### Functieverdeling





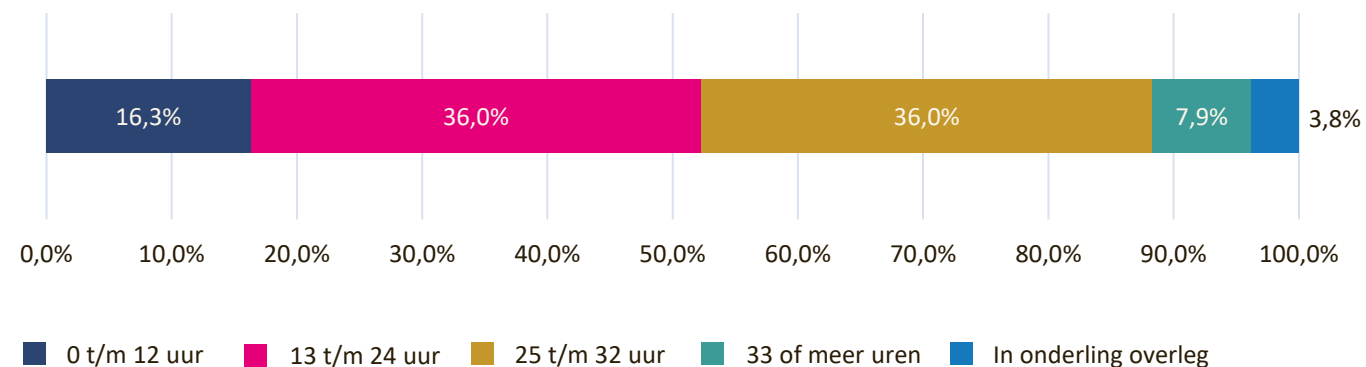
## Informatie respondententen

### Leeftijdsverdeling



De respondenten zijn redelijk gelijk verdeeld over de leeftijdscategorieën. De meeste respondenten waren tussen de 25 en 35 jaar oud. 16,9% van de respondenten was 55 jaar of ouder. Hierbij is het belangrijk te vermelden dat uitstroom naar (vroeg)pensioen niet is 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 7,9% van de respondenten 33 uur of meer werkte.



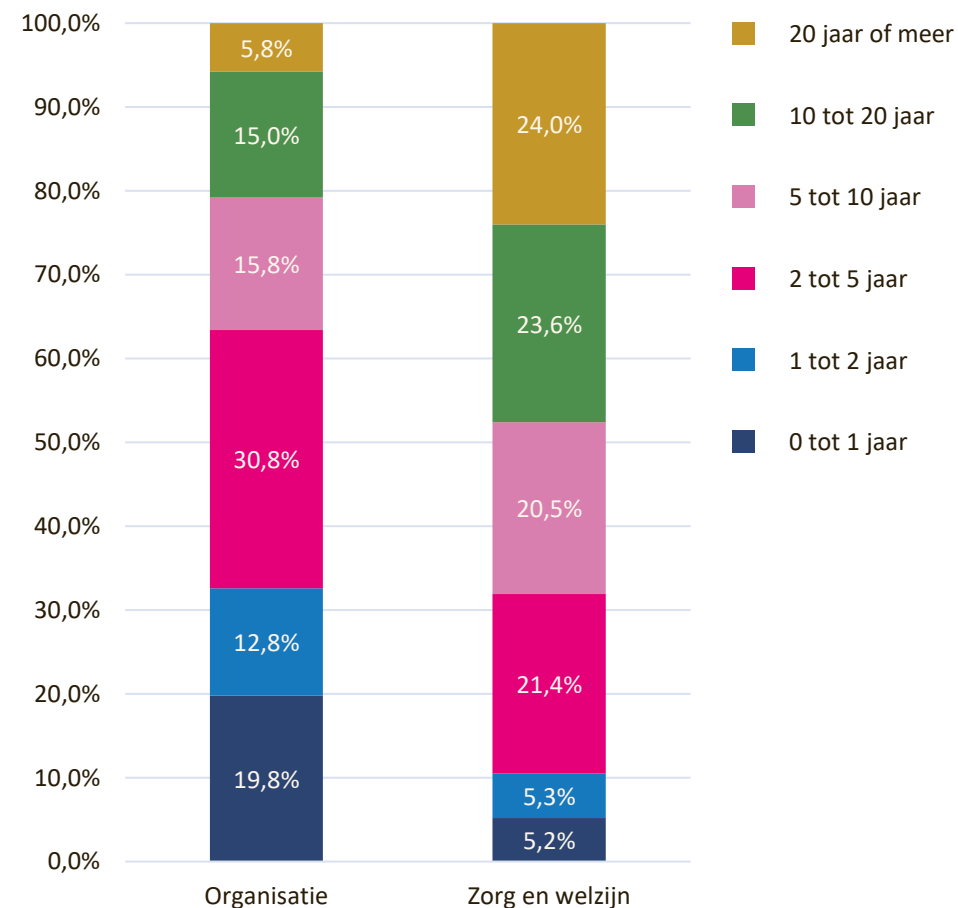
## Informatie respondentent

19,8% van de respondentent was korter dan 1 jaar in dienst bij hun werkgever. Nog eens 12,8% was tussen de 1 en 2 jaar in dienst bij hun werkgever. Dit betekent dat 32,6% van de respondentent binnen 2 jaar na indiensttreding hun werkgever weer verliet. 1 op de 5 respondentent (20,8%) was langer dan 10 jaar in dienst bij hun werkgever.

Wanneer we kijken naar het totaal aantal jaren werkervaring in de sector zorg en welzijn, zien we dat slechts 5,2% van de respondentent minder dan 1 jaar werkervaring heeft in de sector en 5,3% tussen de 1 en 2 jaar. Bijna de helft van de respondentent heeft meer dan 10 jaar werkervaring in de sector (47,6%).

32,6% van de respondentent verliet hun werkgever binnen 2 jaar na indiensttreding. 10,5% heeft minder dan 2 jaar werkervaring in de sector. Dit betekent dat respondentent die binnen 2 jaar na indiensttreding hun werkgever weer verlieten niet enkel starters in de sector zijn.

## Werkervaring bij vertrek



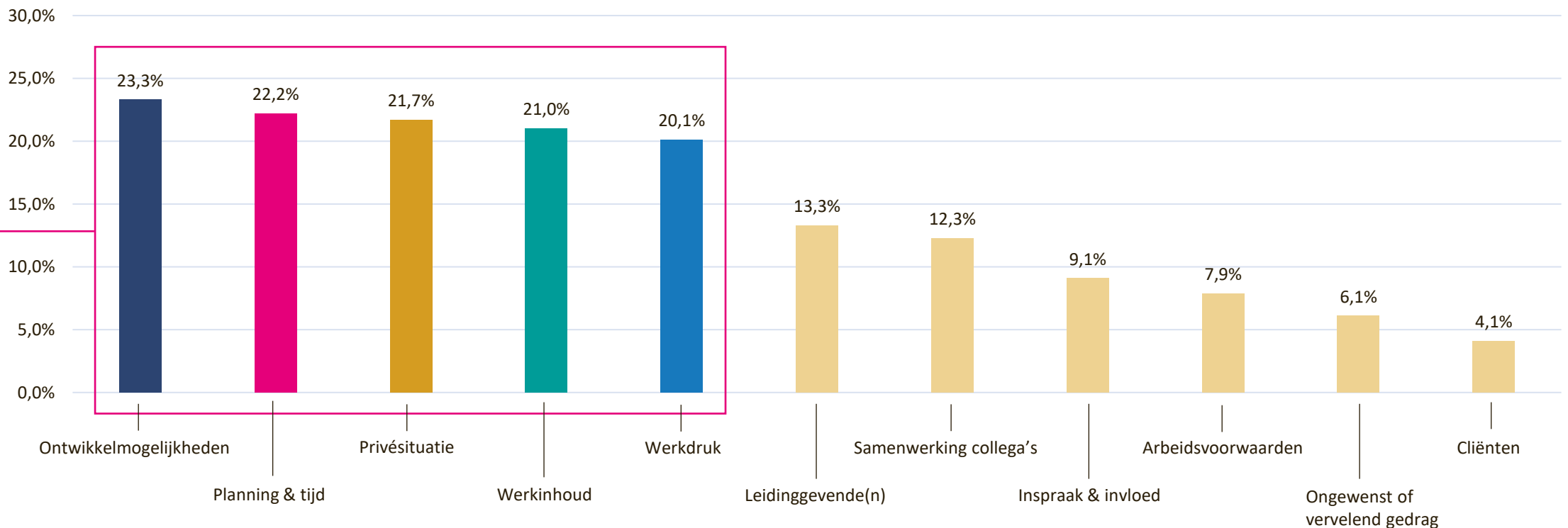


## Vertrekthema's

Om inzicht te krijgen in waarom zorg- en welzijnsprofessionals een organisatie verlaten 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**, die horen bij het gekozen vertrekthema. Per vertrekthema mochten respondenten maximaal drie vertrekredenen kiezen.

## Waarom vertrekken zorg- en welzijnsprofessionals?

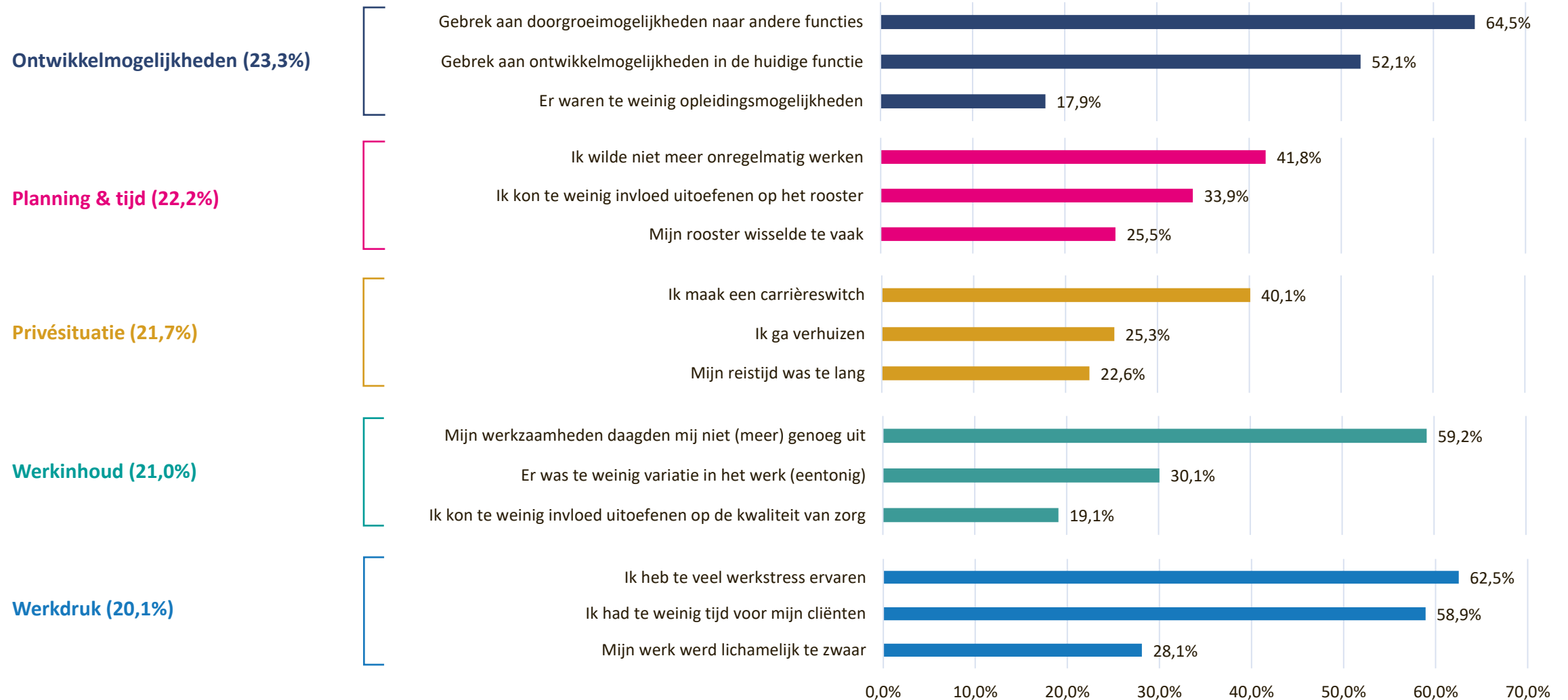
### Vertrekthema's van meest naar minst gekozen





## Vertrekredenen

### Top 3 meest genoemde vertrekredenen per vertrekthema





## Uitstroom voorkomen

De meeste respondenten geven aan dat ontwikkelmogelijkheden een belangrijk thema is voor hun vertrek (23,3%). Ook planning & tijd (22,2%), privésituatie (21,7%), werkinhoud (21,0%) en werkdruk (20,1%) worden vaak genoemd als belangrijk vertrekthema. Deze vertrekthema's waren in 2022 ook de 5 meest genoemde vertrekthema's. De volgorde van de top vijf en het percentage respondenten dat een vertrekthema noemt is wél veranderd. Ontwikkelmogelijkheden was in 2023 het meest gekozen vertrekthema. In 2022 stond dit vertrekthema op de tweede plek. Verder is het vertrekthema werkinhoud in 2023 vaker gekozen dan in 2022 en werkdruk minder vaak.

### Wat kun jij doen?

4 van de 5 vertrekthema's in de top 5 meest genoemde vertrekthema's bieden aanknopingspunten voor werkgevers om vertrek van medewerkers mogelijk te voorkomen in de toekomst. Door het bieden van meer passende doorgroei-, ontwikkel- en opleidingsmogelijkheden vinden medewerkers meer uitdaging in hun werk. Daarnaast kun je iets doen aan de manier van roosteren. Respondenten geven aan dat ze graag meer invloed willen uitoefenen op het rooster en dat roosters te vaak wisselen.

Ook geven respondenten aan dat ze meer variatie zouden willen in hun werk, meer invloed willen uitoefenen op de kwaliteit van zorg, te veel werkstress ervaren, te weinig tijd hadden voor cliënten en dat het werk lichamelijk te zwaar werd. Het anders inrichten van werkzaamheden en medewerkers hierbij betrekken kan ervoor zorgen dat meer medewerkers behouden blijven voor de organisatie.

## Top 5 meest genoemde vertrekthema's in 2022:

1. Planning & tijd (25,4%)
2. Ontwikkelmogelijkheden (23,8%)
3. Privésituatie (23,1%)
4. Werkdruk (21,9%)
5. Werkinhoud (20,0%)







## Kwaliteit van werk

### Meest positief beantwoorde stellingen

Wat ervaren vertrekkende zorg- en welzijnsmedewerkers het meest positief	Percentage
In mijn werk kreeg ik voldoende zelfstandigheid	83,1%
Van mijn cliënten/patiënten kreeg ik waardering en respect	81,6%
In mijn werk kreeg ik voldoende verantwoordelijkheid	79,1%
Mijn werk was inhoudelijk leuk	75,9%
Ik beschikte over de juiste (hulp)middelen om mijn werk uit te voeren	70,0%

In het tweede deel van de vragenlijst van het uitstroomonderzoek zijn een aantal stellingen voorgelegd aan de respondenten. Deze gaan over de werkinhoud, werksituatie, arbeidsvoorwaarden en relatie & communicatie, oftewel de kwaliteit van werk. Deze stellingen zijn niet door alle respondenten beantwoord.

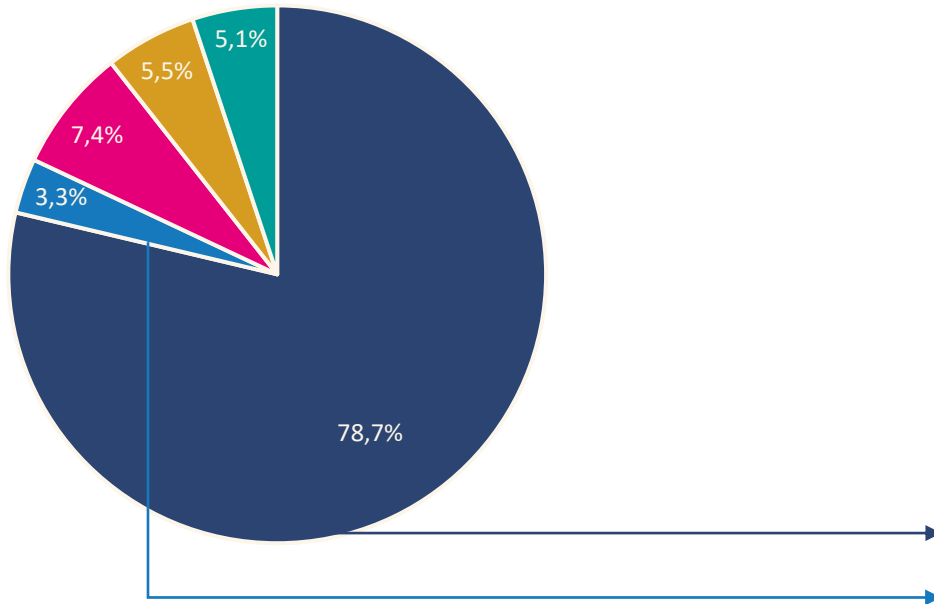
### Meest negatief beantwoorde stellingen

Wat ervaren vertrekkende zorg- en welzijnsmedewerkers het meest negatief	Percentage
Er waren voldoende collega's om het werk te kunnen uitvoeren	42,5%
Binnen de organisatie werd ik voldoende betrokken bij belangrijke besluiten	37,1%
Mijn werkdruk was meestal in balans	34,6%
Mijn werkgever schonk voldoende aandacht aan mijn werksituatie	34,4%
Voor mijn werkzaamheden was het salaris juist	33,8%



## Toekomst

### Hebben de respondenten een nieuwe baan?

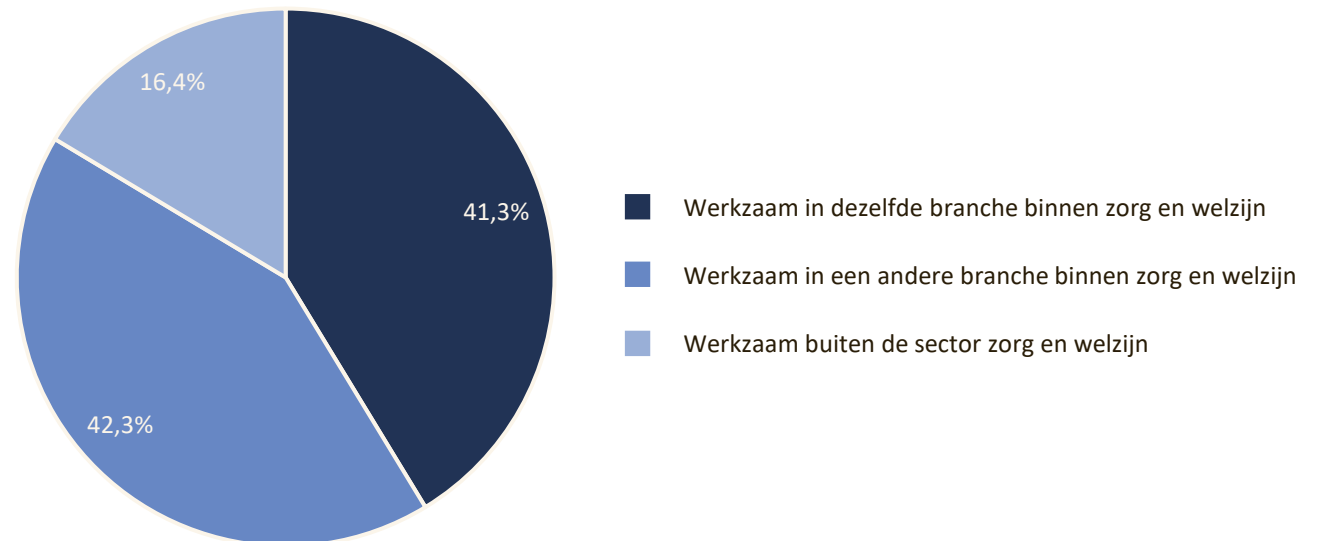


- Ja, ik heb een nieuwe baan gevonden
- Ja, ik ga als zelfstandige aan de slag
- Ik ben (nog) niet op zoek naar een nieuwe baan
- Nee, ik heb nog geen baan gevonden
- Zeg ik liever niet

Aan de respondenten die het tweede deel van de vragenlijst hebben ingevuld, is gevraagd of ze al een nieuwe baan hadden gevonden op het moment van uit dienst treden. 82,0% van de respondenten had een nieuwe baan op het moment van uit dienst treden, waarvan 3,3% als zelfstandige aan de slag ging.

Van deze respondenten blijft 83,6% behouden voor de sector zorg en welzijn. 41,3% blijft werkzaam in dezelfde branche en 42,3% gaat aan de slag in een andere branche binnen de sector.

### 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?

Deze resultaten 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.

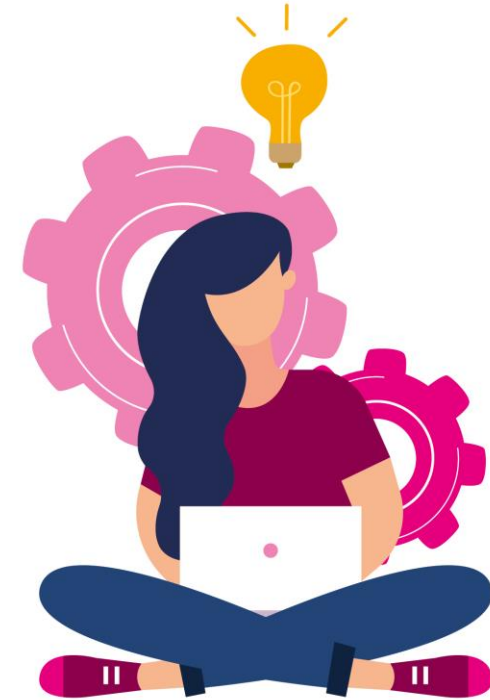
### Waarom deelnemen aan het uitstroomonderzoek?

- 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](https://transvorm.org)

verder met werken in zorg en welzijn | [transvorm.org](https://transvorm.org)

