

Uitstroomonderzoek 2024

Verdieping 2: planning & tijd

verder
met werken
in zorg en
welzijn



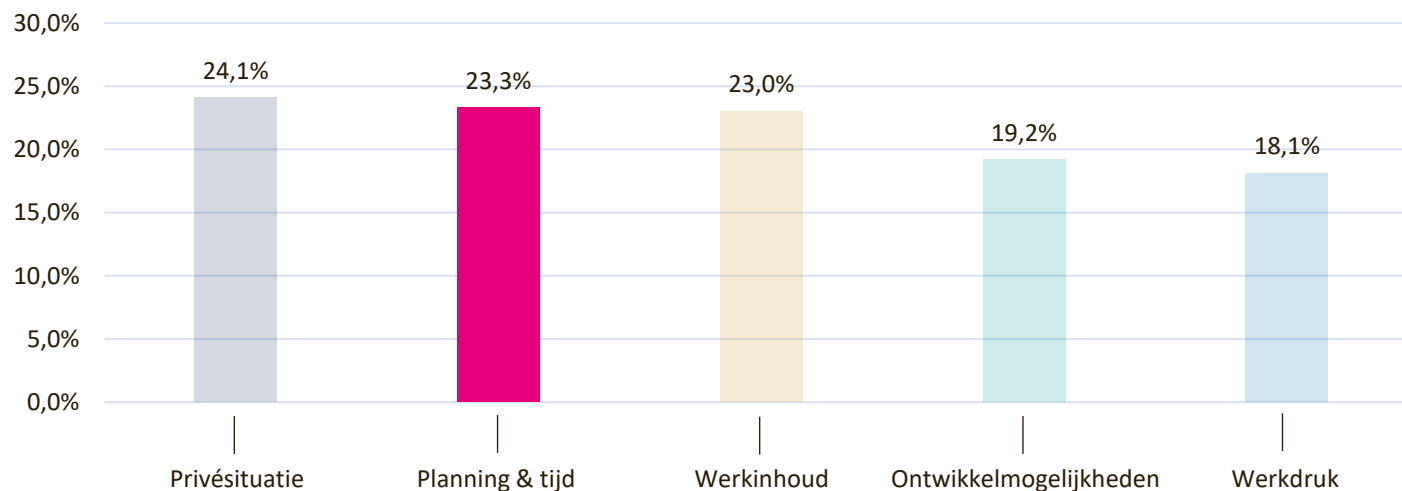
Waarom verlaten zorg- en welzijnsprofessionals een organisatie?

Uit de resultaten van het uitstroomonderzoek in 2024 blijkt dat **planning & tijd** vaak genoemd werd als belangrijk thema voor vertrek. 23,3% van de respondenten gaf aan dat de reden van vertrek daarmee 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 23,3% van de respondenten was planning & tijd een belangrijk thema voor vertrek. In het onderzoek beantwoordden respondenten de open vraag: *'Wat is de reden dat je weggaat bij jouw organisatie?'*

Niet meer onregelmatig willen werken

Respondenten verlieten hun werkgever omdat ze behoefte hadden aan meer regelmaat in het werk. Geen of minder avond-, nacht- en weekend diensten en gebrek aan vaste werkdagen en -tijden werden genoemd als reden voor vertrek.

Verlof

Problemen rond het opnemen van verlof of vrije dagen was ook een reden voor vertrek voor respondenten. Hierbij gaven ze aan dat het onduidelijk was wanneer vakantie opgenomen mocht worden, ze beperkingen ervoeren bij het opnemen van vrije dagen en geen onbetaald verlof wilden of konden opnemen om te reizen.

Werkomstandigheden

Ook noemden respondenten de invulling van de functie en de omstandigheden waaronder gewerkt moest worden als redenen voor vertrek. Ze gaven hierbij aan dat ze te weinig tijd hadden voor cliënten en een te hoge werkdruk ervoeren, onder andere door gebrek aan personeel. Ook veranderingen binnen de organisatie, het team of de functie leidden tot vertrek van respondenten.

Roosters

Respondenten verlieten hun werkgever vanwege ontevredenheid over de roosters en de planning daarvan. Respondenten zeiden hierover dat (ze/er):

- te veel korte diensten moesten werken
- structureel te veel of te weinig uren ingepland werden
- ongezonde roosters hadden
- geplande routes in de praktijk niet werkbaar waren
- geen rekening werd gehouden met het basisrooster/foute roosters
- de verdeling van avond-, nacht en weekenddiensten oneerlijk vonden
- geen of te weinig inspraak hadden over de roosters
- roosterafspraken niet werden nagekomen
- wijzigingen werden aangebracht in de roosters of extra diensten werden ingepland zonder overleg
- ontevreden waren over de planner

Organisatiebeleid

Respondenten gaven ook aan dat ze veel frustraties ervoeren door organisatiekeuzes, wat leidde tot vertrek. Enkele voorbeelden waren: nooit 'klaar' zijn met werk, vaak gebeld worden buiten werktijd, vaak terug moeten komen (voor bijvoorbeeld overleg of training), vaak extra moeten werken om gaten in het rooster te vullen en zelf vervanging moeten regelen bij ziekte of verlof.



Wat kun jij doen?

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

Ruim een kwart van de respondenten die planning & tijd als vertrekthema kozen, noemde preventiemogelijkheden voor de werkgever. Deze zijn in te delen in twee categorieën:

1. De mate van inspraak en betrokkenheid van medewerkers bij het tot stand komen van de roosters.
2. De roosters en de planning daarvan.

Hieronder volgen genoemde preventiemogelijkheden met handelingsperspectief.

Inspreek en betrokkenheid van medewerkers bij roosters

Respondenten misten inspraak en betrokkenheid bij het maken van de roosters en voelden zich niet gehoord wanneer ze wensen en behoeften kenbaar maakten.

Medewerkers betrekken bij het maken van de roosters kan vertrek mogelijk voorkomen. Luister naar de wensen en behoeften van medewerkers ten aanzien van werkdagen, werktijden en verlof. Deze kunnen voor iedereen anders zijn. Luister ook naar hun kijk op de haalbaarheid van de roosters op de werkvloer en routeplanningen in de extramurale zorg. Zijn er afspraken gemaakt omtrent de roosters? Kom deze dan ook na.

Roosters/planning

Respondenten verlieten hun werkgever door ontevredenheid over de roosters en de planning daarvan. Gezonde en evenwichtige roosters kunnen vertrek mogelijk voorkomen. Respondenten gaven aan wat zij liever anders hadden gezien:

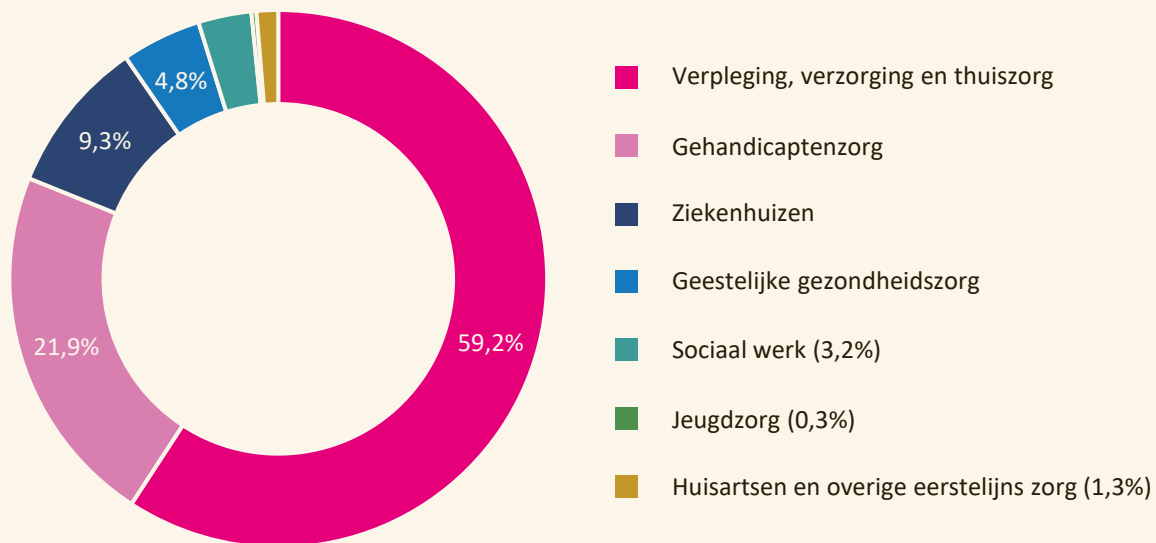
- meer regelmaat
- langere diensten en een goede verhouding tussen de contractomvang en het aantal werkdagen
- een eerlijke verdeling van avond-, nacht- en weekenddiensten en op te vangen diensten
- minder verplichtingen buiten de diensten
- minder roosterwijzigingen, ruilverzoeken en diensten die opgevangen moeten worden
- niet zelf verantwoordelijk zijn voor het oplossen van gaten in de roosters
- wijzigingen in de roosters in overleg met medewerkers
- de (communicatie-)kwaliteit van de planafdeling
- haalbare en in de praktijk werkbare routeplanningen voor de extramurale zorg



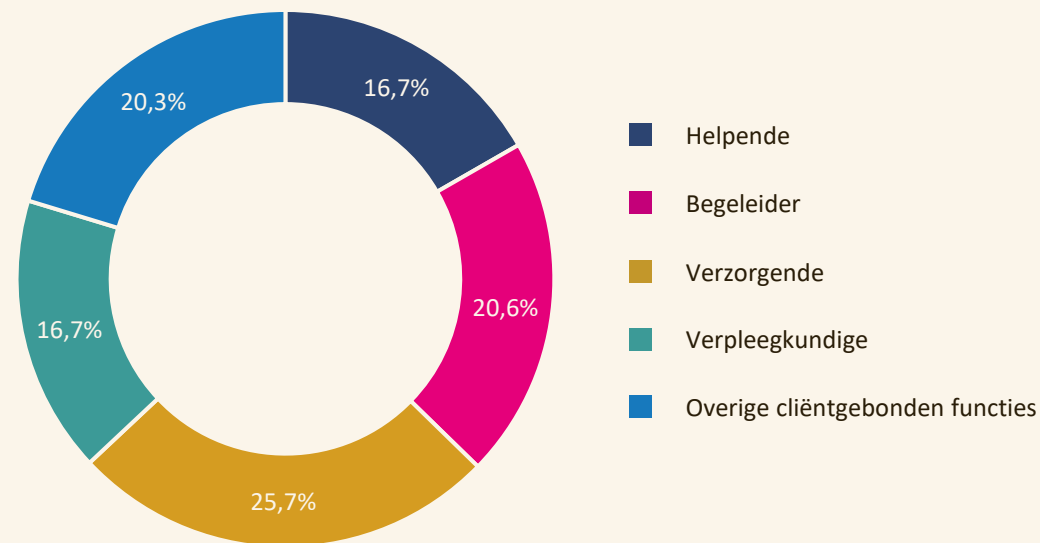
Informatie respondenten planning & tijd

De verdeling over branches en functies van respondenten die planning & tijd als vertrekthema noemden, is redelijk vergelijkbaar met die van de totale groep respondenten. Respondenten die planning & tijd noemden als reden voor vertrek werkten vaker in de VVT of in ziekenhuizen en werkten vaker als helpende of verzorgende dan de totale groep respondenten.

Brancheverdeling



Functieverdeling

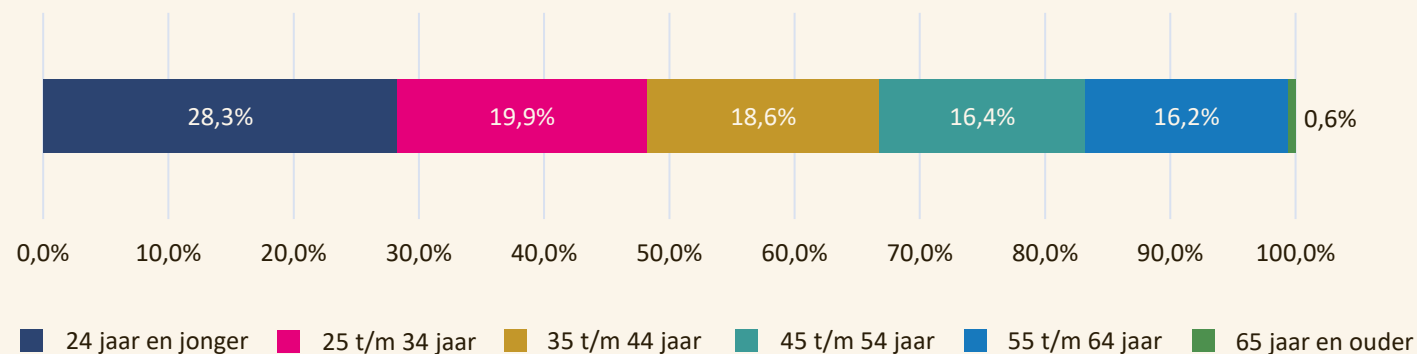


[Bekijk hier de resultaten van de totale groep respondenten.](#)



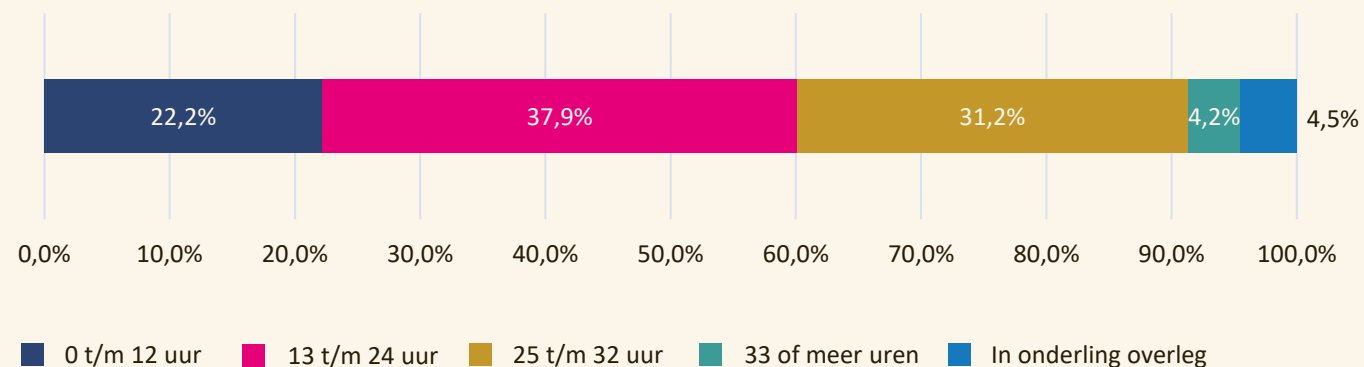
Informatie respondenten planning & tijd

Leeftijdsverdeling



De leeftijdsverdeling laat zien dat de groep respondenten die hun werkgever verliet vanwege planning & tijd gemiddeld jonger was dan de totale groep respondenten. Vooral respondenten van 24 jaar en jonger noemden vaker planning & tijd als belangrijk thema voor vertrek.

Aantal contracturen



Respondenten die planning & tijd als vertrekthema noemden werkten vaker in contracten t/m 24 uur vergeleken met de totale groep respondenten.

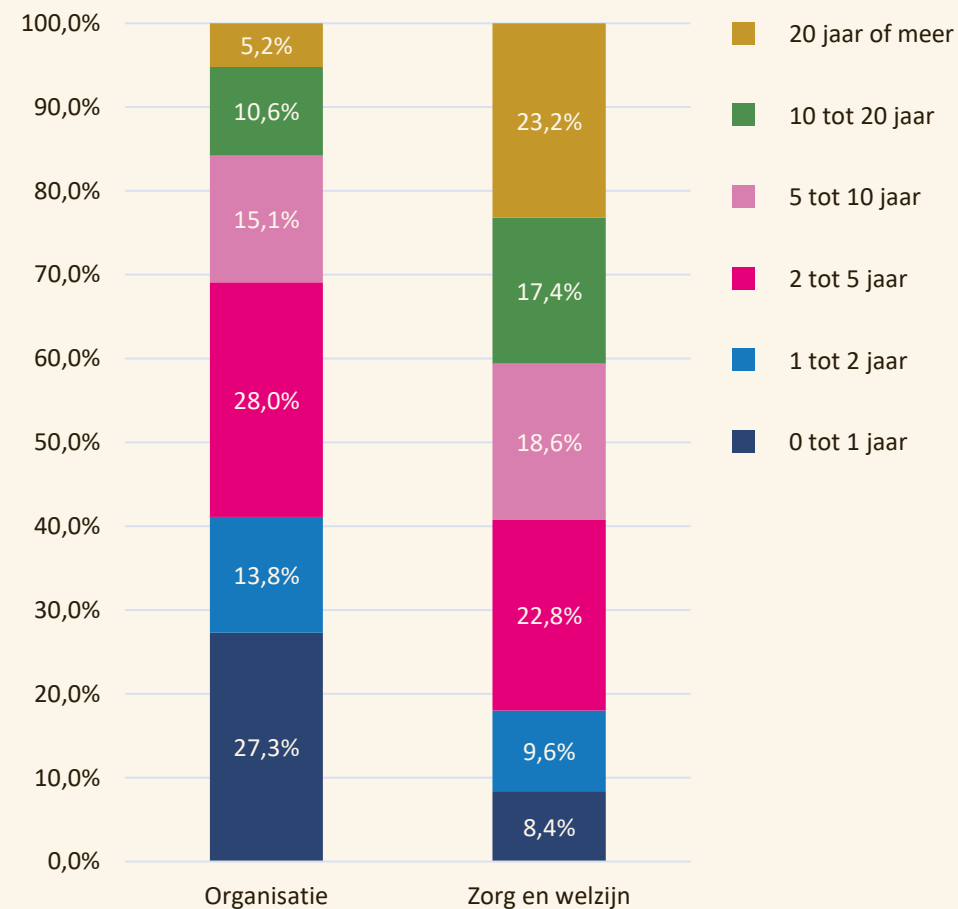


Informatie respondenten planning & tijd

Respondenten die planning & tijd als vertrekthema kozen, waren vaker korter in dienst bij hun werkgever vergeleken met de totale groep respondenten. 41,1% van de respondenten die planning & tijd kozen als vertrekthema, verliet hun werkgever binnen 2 jaar na indiensttreding, tegenover 34,9% bij de totale respondentengroep.

De respondenten die planning & tijd kozen als vertrekthema, werkten ook korter in zorg en welzijn vergeleken met de totale respondentengroep. De respondenten die planning & tijd kozen hadden vaker 0 tot 1, 1 tot 2 of 2 tot 5 jaar werkervaring in de sector en minder vaak 5 jaar of meer.

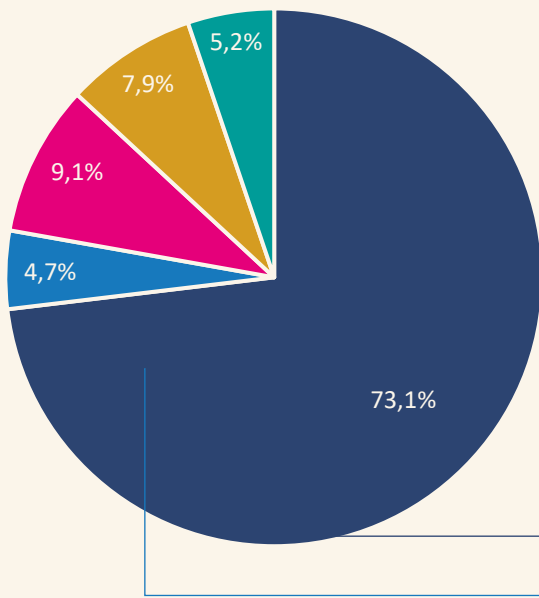
Werkervaring bij vertrek





Toekomst respondenten planning & tijd

Hadden de respondenten een nieuwe baan?

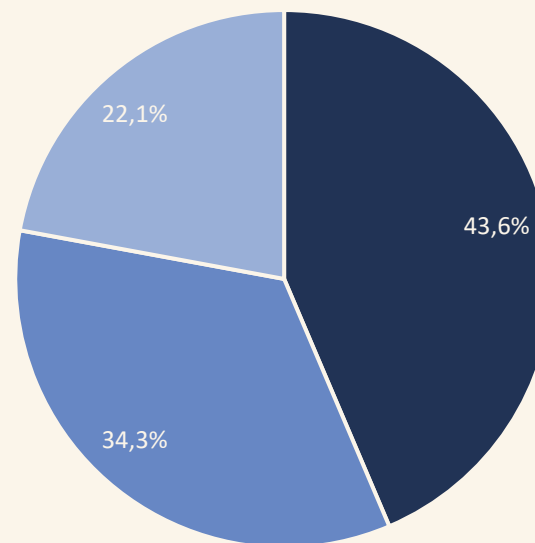


- Ja, ik heb een nieuwe baan gevonden
- Ja, ik ga als zelfstandige aan de slag
- Ik ben (nog) niet op zoek naar een nieuwe baan
- Nee, ik heb nog geen baan gevonden
- Zeg ik liever niet

Van de respondenten die hun werkgever verlieten vanwege planning & tijd had 77,8% een nieuwe baan op het moment van uit dienst treden. Bij de totale respondentgroep was dit 79,0%. Het aandeel respondenten dat aan de slag ging als zelfstandige was hoger bij de respondenten die planning & tijd kozen als vertrekthema, 4,7% tegenover 3,2%.

De respondenten die hun werkgever verlieten vanwege planning & tijd en wel een nieuwe baan hadden op het moment van uit dienst treden, kozen vaker voor een baan buiten de sector in vergelijking met de totale groep respondenten. 22,1% van de respondenten die planning & tijd kozen verliet de sector, vergeleken met 15,0% van de totale respondentgroep.

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.

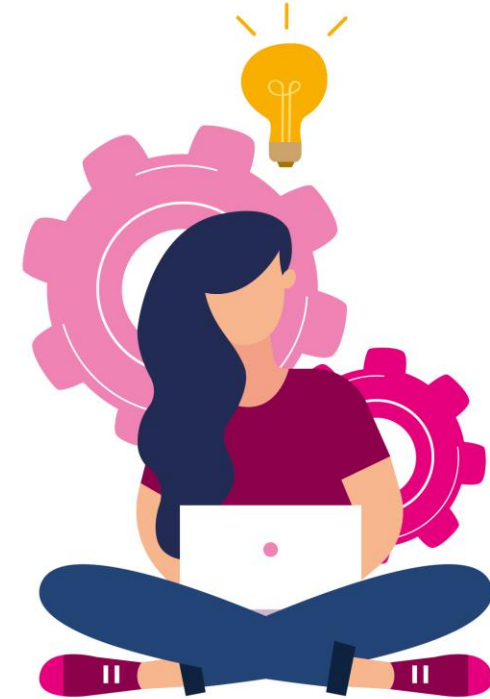
Waarom deelnemen aan het uitstroomonderzoek?

- Toegang tot je eigen digitaal dashboard
- Doorlopend inzicht in de resultaten van jouw organisatie
- Mogelijkheid om in te zoomen op groepen binnen je organisatie
- Toegang tot benchmarkdata (landelijk, regionaal en op 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**

