

transvorm

Uitstroomonderzoek 2024

Verdieping 1: privésituatie

verder
met werken
in zorg en
welzijn



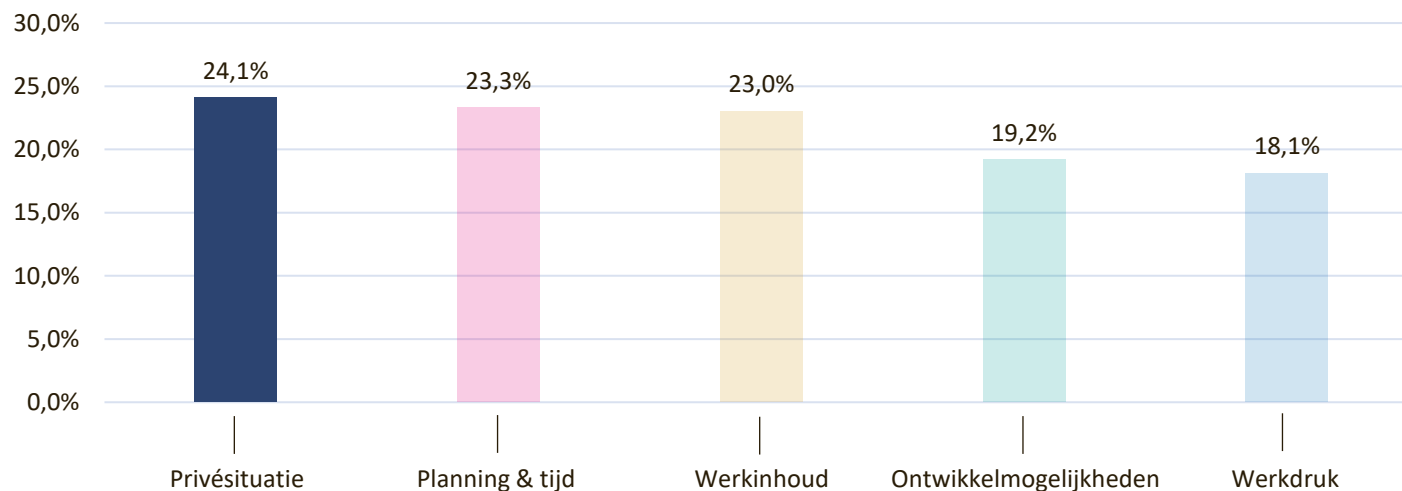
Waarom verlaten zorg- en welzijnsprofessionals een organisatie?

Uit de resultaten van het uitstroomonderzoek in 2024 blijkt dat **privésituatie** het vaakst genoemd werd als belangrijk thema voor vertrek. 24,1% van de respondenten gaf aan dat de reden van vertrek met de privésituatie 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 24,1% van de respondenten was de privésituatie een belangrijk thema voor hun vertrek. In het onderzoek beantwoordden respondenten de open vraag: *'Wat is de reden dat je weggaat bij jouw organisatie?'*

Combinatie met andere baan of opleiding

Respondenten verlieten hun werkgever omdat ze hun baan combineerden met een tweede en soms zelfs derde baan, wat niet meer haalbaar en/of nodig was. Vaak was dit het gevolg van urenbuitbreiding van de andere baan. Ook combineerden respondenten het werk met een stage of opleiding en was er niet voldoende tijd meer voor een baan.

Werk-privé balans

Een verstoorde werk-privé balans was ook een reden voor vertrek. Hierbij ging het veelal om de (onregelmatige) roosters die niet aansloten bij de privésituatie van respondenten. Vaak kwam dit door een veranderde privésituatie door bijvoorbeeld het krijgen van kinderen, mantelzorgtaken of een gewijzigde werksituatie van de partner. Ook gaven respondenten aan dat het maken van veel overuren, altijd bereikbaar moeten zijn en een oneerlijke roosterverdeling redenen waren voor vertrek.

Reisafstand

De reisafstand tot het werk was een reden voor vertrek voor respondenten. Vaak kwam dit door verhuizing, soms naar het buitenland. Andere respondenten gaven aan dat niet per se de reisafstand naar het werk, maar de reisafstand in combinatie met andere factoren er voor zorgde de werkgever te verlaten. Voorbeelden van factoren zijn een te lage reiskosten- en/of parkeervergoeding, te veel korte diensten, waardoor meer dagen per week gewerkt en dus gereisd moest worden, en niet op een locatie dichtbij huis kunnen of mogen werken.

Uitdaging/doelgroep

Na een aantal jaren werken waren respondenten toe aan een nieuwe uitdaging of iets anders. Hierbij gaven ze aan dat de functie waarin ze werkzaam waren niet aansloot bij hun capaciteiten, dat de doelgroep niet (meer) paste bij de respondenten of dat de doelgroep fysiek of mentaal te zwaar werd door bijvoorbeeld een veranderde zorgvraag of het bereiken van een oudere leeftijd.



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 vertrek niet voorkomen had kunnen worden (door de werkgever). Aangezien de reden van vertrek van deze respondenten met de privésituatie te maken had, is het aanvankelijk niet opmerkelijk dat respondenten geen preventiemogelijkheid voor de werkgever opgaven.

Toch staat vertrek vanwege de privésituatie niet altijd los van de werkgever. Ongeveer een vierde van de respondenten gaf wel preventiemogelijkheden voor de werkgever. Door omstandigheden in de privésituatie, of veranderingen daarin, was het soms lastig voor medewerkers om te kunnen blijven werken op de manier waarop ze dat gewend waren. Het ontbreken van begrip of flexibiliteit van de werkgever hierbij, leidde tot vertrek. Hieronder volgen genoemde preventiemogelijkheden met handelingsperspectief:

Reisafstand

Respondenten die een lange woon-werkafstand hadden gaven aan dat niet zozeer de afstand een probleem was, maar de afstand in combinatie met andere factoren (zie pagina 3). Medewerkers tegemoetkomen door middel van een hogere reis en/of parkeervergoeding of inplannen op langere diensten zodat minder dagen per week gewerkt en gereisd moet worden, kan vertrek mogelijk voorkomen. Wanneer jouw organisatie meerdere locaties heeft en een medewerker op een andere locatie, dichtbij huis, kan werken, kan dat er ook voor zorgen dat medewerkers behouden blijven.

Rooster

Het rooster sloot niet aan bij de (veranderde) thuissituatie of zorgde voor een verstoorde werk/privébalans. Door te luisteren naar, en flexibeler om te gaan met, de roosterwensen van medewerkers, kan vertrek mogelijk voorkomen worden.

Begrip voor de privésituatie

Respondenten gaven aan dat de werkgever geen of te weinig betrokkenheid en/of begrip toonde voor de privésituatie en dat dit ze zozeer geraakt heeft dat ze besloten te vertrekken. Ben als werkgever betrokken bij, en houd rekening met, je medewerkers en vergeet daarbij hun (veranderende) privésituatie niet. Dat kan het verschil maken tussen blijven en vertrekken.

Gezondheid

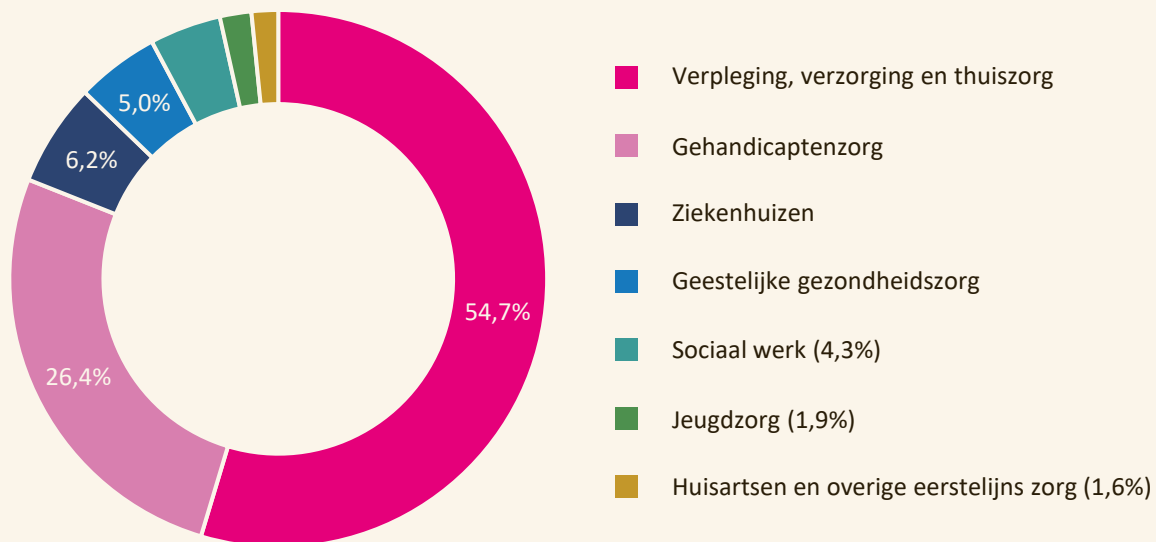
Vanwege gezondheidsredenen was het niet langer mogelijk de geplande diensten en bijbehorende taken uit te voeren. Door mee te denken over mogelijke aanpassingen in de diensten en taken kunnen medewerkers misschien toch binnen de organisatie blijven werken.



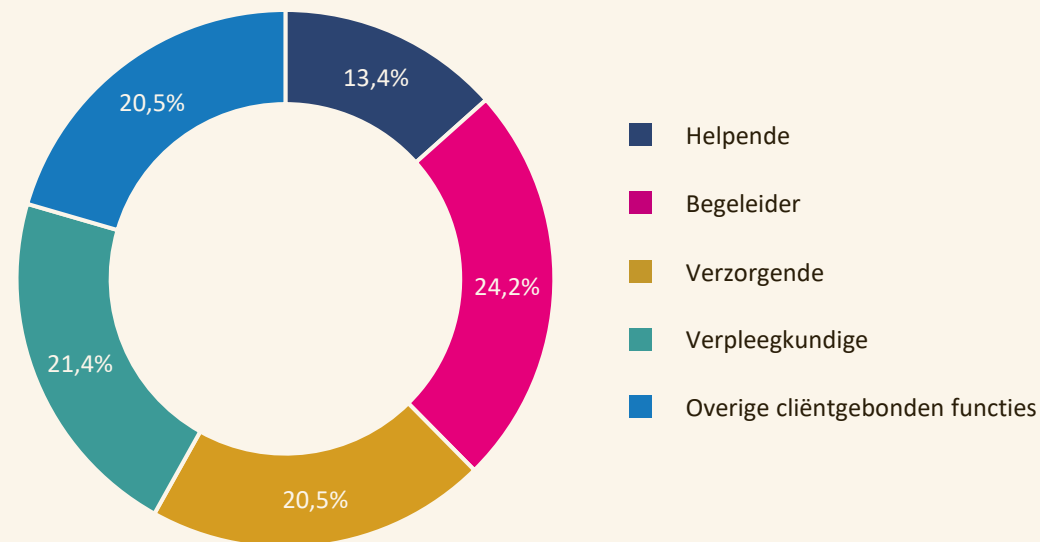
Informatie respondenten privésituatie

De verdeling over branches en functies van respondenten die privésituatie als vertrekthema noemden, is vergelijkbaar met die van de totale groep respondenten. Dit betekent dat privésituatie niet vaker als vertrekreden werd genoemd in bepaalde branches of functies.

Brancheverdeling



Functieverdeling

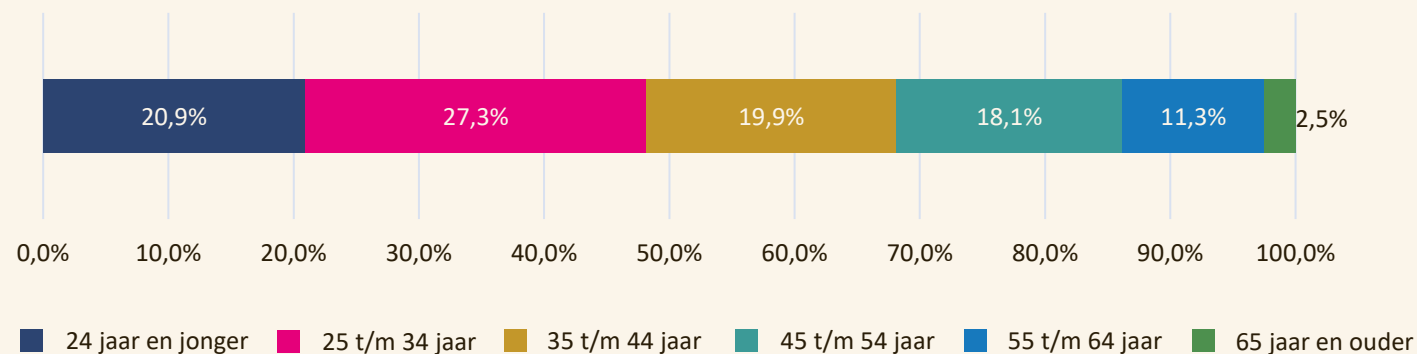


[Bekijk hier de resultaten van de totale groep respondenten.](#)



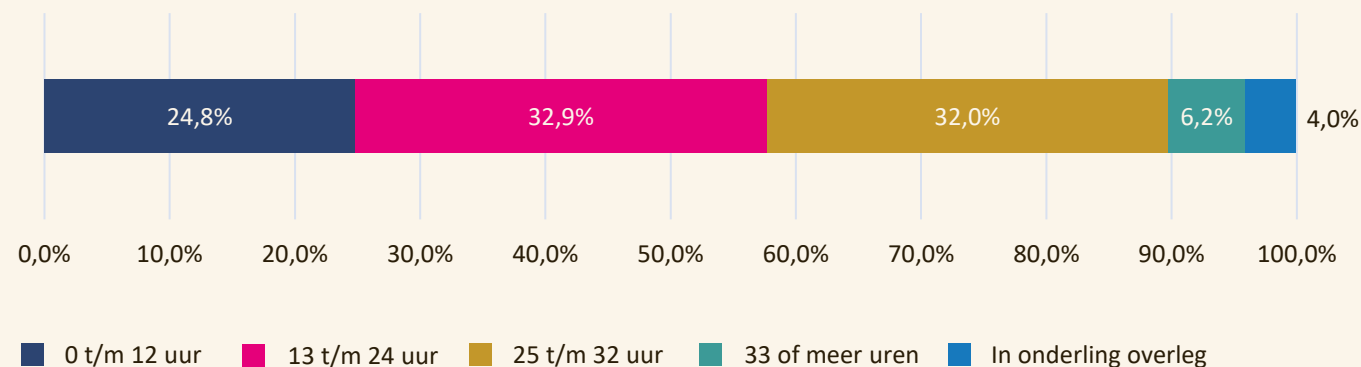
Informatie respondenten privésituatie

Leeftijdsverdeling



De leeftijdsverdeling laat zien dat de groep respondenten die hun werkgever verliet vanwege de privésituatie gemiddeld jonger was dan de totale groep respondenten. Vooral respondenten van 25 t/m 34 jaar noemden vaker privésituatie als belangrijk thema voor vertrek.

Aantal contracturen



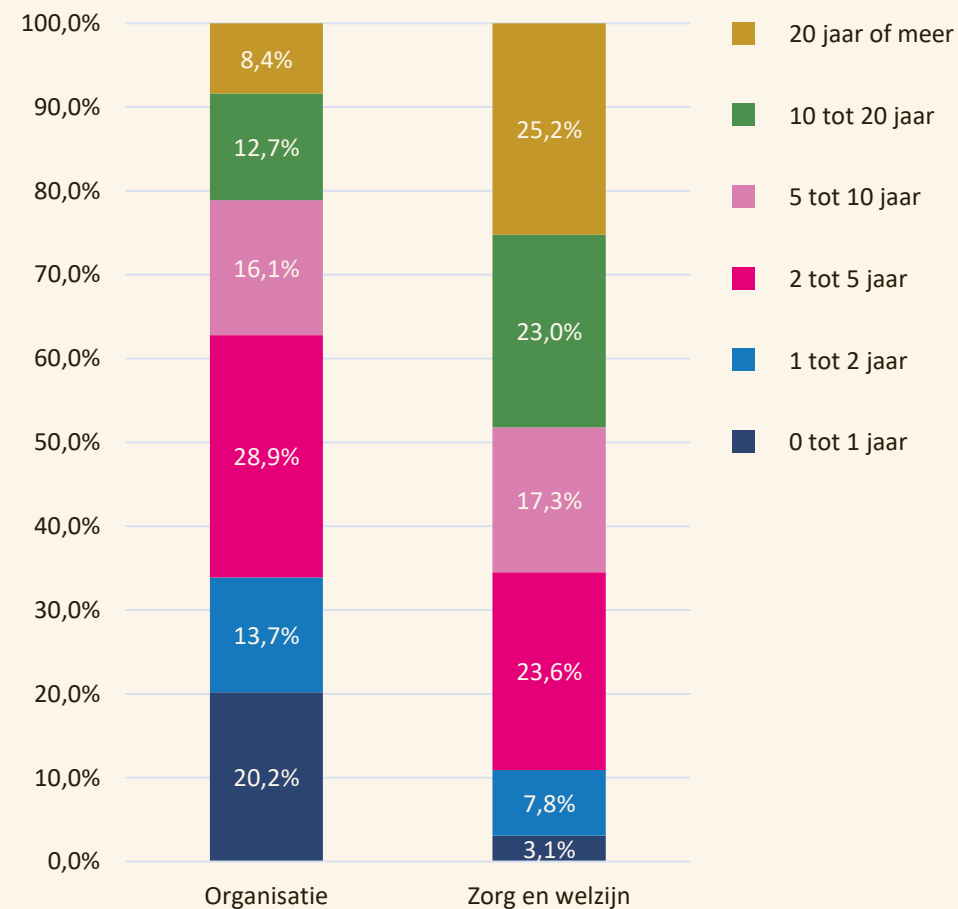
Respondenten die privésituatie als vertrekthema noemden werkten vaker kleine contracten (0 t/m 12 uur) vergeleken met de totale groep respondenten.



Informatie respondenten privésituatie

Er waren geen grote verschillen in werkervaring bij de organisatie of in de sector zorg en welzijn tussen respondenten die privésituatie als vertrekthema kozen en de totale groep respondenten. Respondenten die vanwege de privésituatie hun werkgever verlieten, waren niet langer of korter werkzaam bij hun werkgever of in de sector vergeleken met de totale groep respondenten.

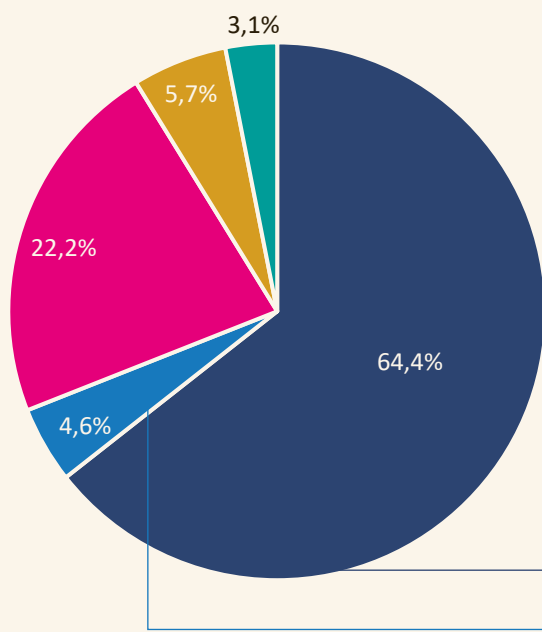
Werkervaring bij vertrek





Toekomst privésituatie

Hadden de respondenten een nieuwe baan?

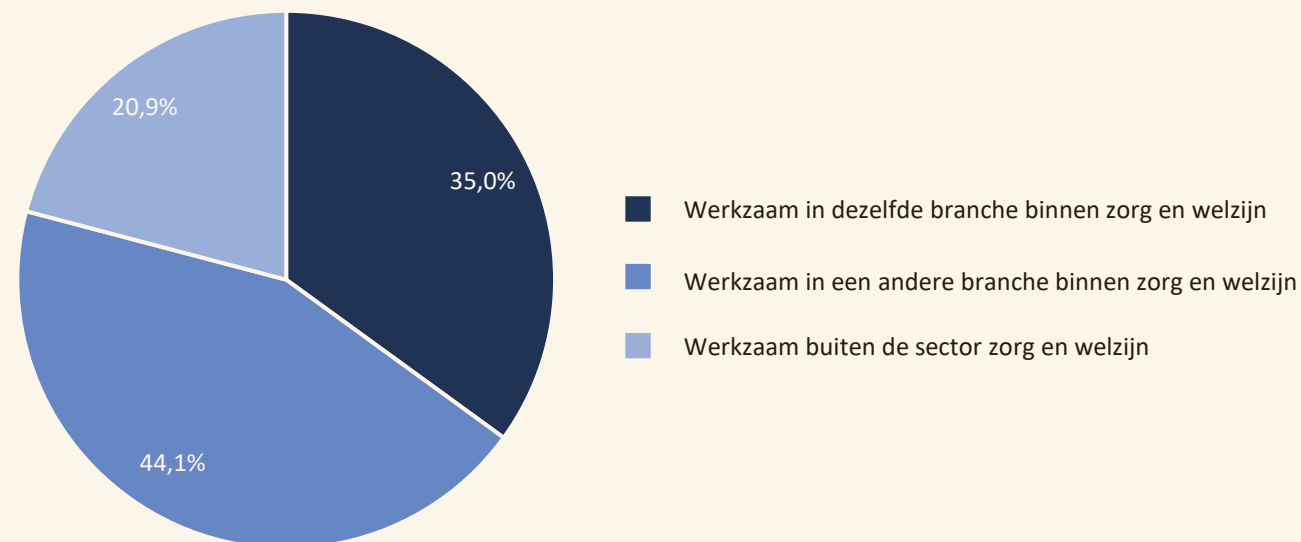


- Ja, ik heb een nieuwe baan gevonden
- Ja, ik ga als zelfstandige aan de slag
- Ik ben (nog) niet op zoek naar een nieuwe baan
- Nee, ik heb nog geen baan gevonden
- Zeg ik liever niet

Respondenten die hun werkgever verlieten vanwege de privésituatie hadden minder vaak een nieuwe baan, in loondienst of als zelfstandige, en waren vaker (nog) niet op zoek naar een nieuwe baan op het moment van uit dienst treden vergeleken met de totale groep respondenten.

De respondenten die hun werkgever verlieten vanwege de privésituatie en wel een nieuwe baan hadden op het moment van uit dienst treden, kozen vaker voor een baan buiten de sector of 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.

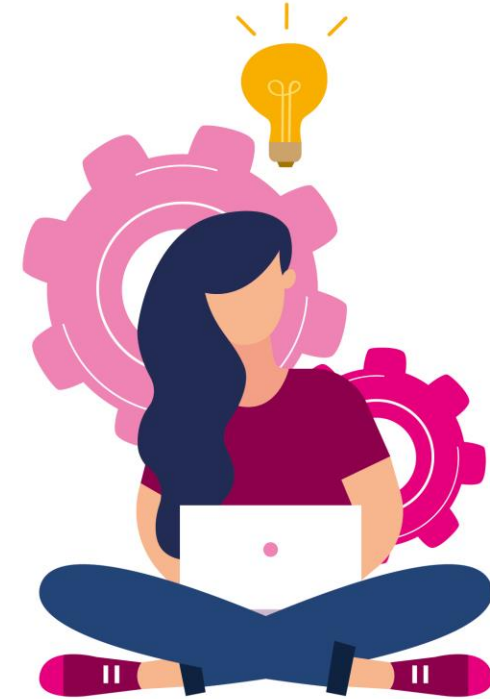
Waarom deelnemen aan het uitstroomonderzoek?

- 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

