

transvorm

Uitstroomonderzoek 2024

Verdieping 5: werkdruk

verder
met werken
in zorg en
welzijn



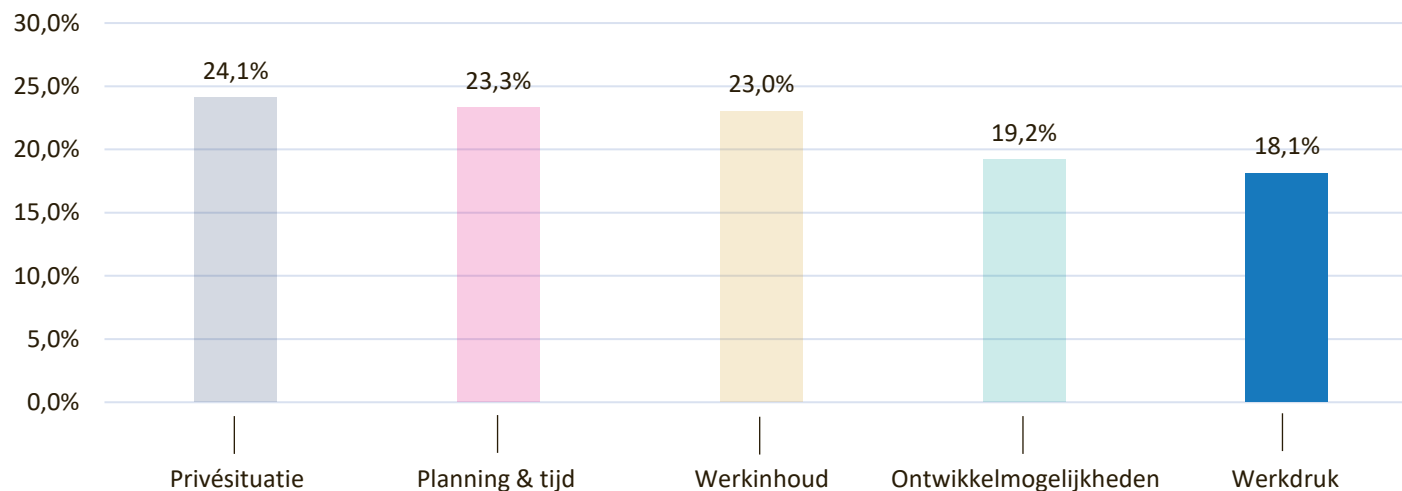
Waarom verlaten zorg- en welzijnsprofessionals een organisatie?

Uit de resultaten van het uitstroomonderzoek in 2024 blijkt dat **werkdruk** vaak genoemd werd als belangrijk thema voor vertrek. 18,1% van de respondenten gaf aan dat de reden van vertrek met de werkdruk 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 18,1% van de respondenten was werkdruk een belangrijk thema voor hun vertrek. In het onderzoek beantwoordden respondenten de open vraag: ***‘Wat is de reden dat je weggaat bij jouw organisatie?’***

De werkdruk van zorg- en welzijnsprofessionals nam de afgelopen jaren fors toe. Dit heeft te maken met een toenemende zorgzwaarte en minder personeel. De gevolgen van deze ontwikkelingen zorgden ervoor dat respondenten hun werkgever verlieten:

Te weinig tijd voor patiënten, cliënten, of bewoners

Te weinig tijd om de zorg aan patiënten, cliënten en bewoners te kunnen geven die respondenten wilden geven, was een reden voor vertrek. Hierdoor kregen respondenten het gevoel dat ze de patiënten, cliënten en bewoners tekort deden. Respondenten gaven hierbij aan dat ze steeds meer randzaken moesten doen en dat de kwaliteit van zorg achteruit ging.

Gezondheid

Respondenten verlieten hun werkgever omdat het werk te zwaar werd, met soms mentale en/of fysieke klachten als gevolg.

Te veel verantwoordelijkheid

Respondenten gaven aan dat ze steeds meer verantwoordelijkheid kregen, waar ze niet voor opgeleid waren en geen ondersteuning bij kregen omdat ze er ook steeds vaker alleen voor stonden. Deze verantwoordelijkheid werd te groot waardoor ze besloten te vertrekken.

Onvoldoende werkplezier

Onvoldoende werkplezier was een reden voor vertrek voor respondenten. Hierbij gaven ze aan dat de steeds hoger wordende werkdruk en nadruk op productiviteit, ook impact had op de onderlinge omgang tussen collega's.

Impact op privéleven

Respondenten verlieten hun werkgever omdat ze de werksituatie meenamen naar huis waardoor werk en privé niet meer in balans waren.



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 hoge werkdruk niet op te lossen is door de werkgever, maar dat dit het gevolg is van de bezuinigingen op de zorg van de overheid. Maar, een hoge werkdruk hoeft niet te leiden tot vertrek van medewerkers. Hieronder volgen genoemde preventiemogelijkheden, sommige met handelingsperspectief voor de werkgever, sommige niet.

Meer personeel

Respondenten gaven aan dat ze vaak alleen stonden op een te grote groep patiënten, cliënten en bewoners, wat zorgde voor een te hoge werkdruk en een te hoog verantwoordelijkheidsgevoel. Voldoende medewerkers zodat de werkdruk en het verantwoordelijkheidsgevoel omlaag gaan, kan vertrek mogelijk voorkomen.

Behoud de kwaliteit van zorg

Respondenten gaven aan dat werkgevers te veel op financiën en productiviteit gefocust waren en dat dat ten koste ging van de kwaliteit van zorg. Zet de zorg voor patiënten/cliënten/bewoners voorop en bespaar niet op zorg of personeel zodat de kwaliteit van zorg geborgen kan blijven en medewerkers hun werk met een goed gevoel kunnen blijven doen.

Minder randzaken

Respondenten gaven aan dat ze naast de directe zorg steeds meer taken erbij kregen, zonder dat andere taken minder werden. De zorg voor patiënten, cliënten en bewoners en het welzijn van medewerkers leden hieronder. Een juiste caseload voor de te werken contracturen voor medewerkers met in de basis de zorg voor cliënten en enkele randzaken, is essentieel voor het behoud van medewerkers.

Luister naar medewerkers

Respondenten voelden zich niet gehoord door de werkgever wanneer ze aangaven dat de werkdruk te hoog werd. Heb aandacht voor het welzijn van medewerkers, neem hun signalen serieus en ga ermee aan de slag, zodat vertrek in de toekomst mogelijk voorkomen kan worden.

Meer aandacht voor werk-privé balans

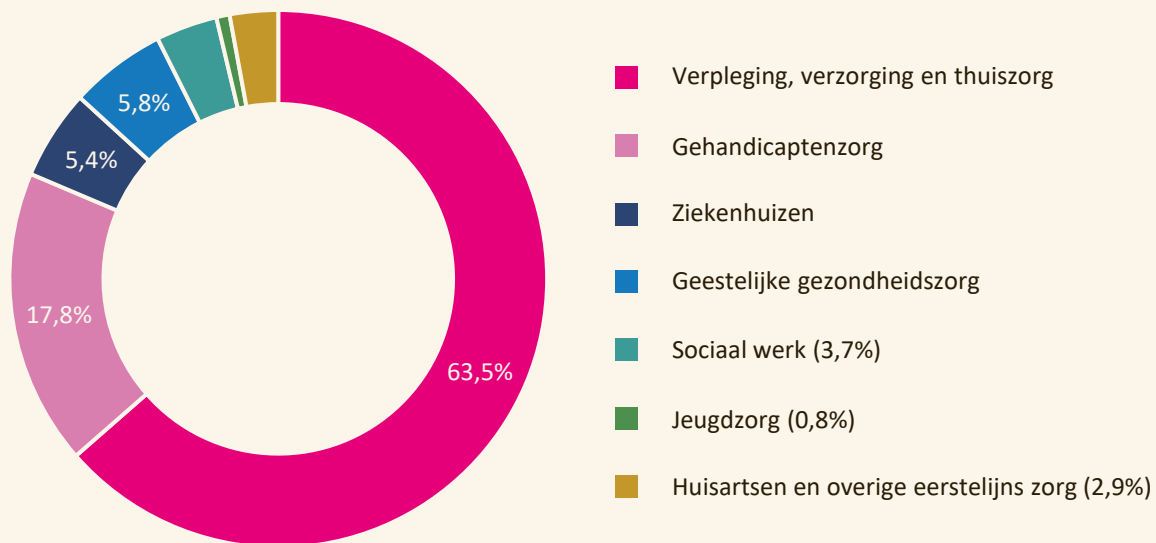
Respondenten gaven aan dat ze steeds vaker thuis aan het werk waren omdat ze hun werk niet afkregen in de geplande diensten, en dat ze tijdens diensten geen pauze konden nemen. Ook gaven respondenten aan dat ze vaak moesten terugkomen voor verplichte vergaderingen of scholingen buiten de diensten om. Voor een goede werk-privé balans is het belangrijk dat medewerkers tijdens en tussen de diensten hun rust kunnen pakken.



Informatie respondenten werkdruk

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

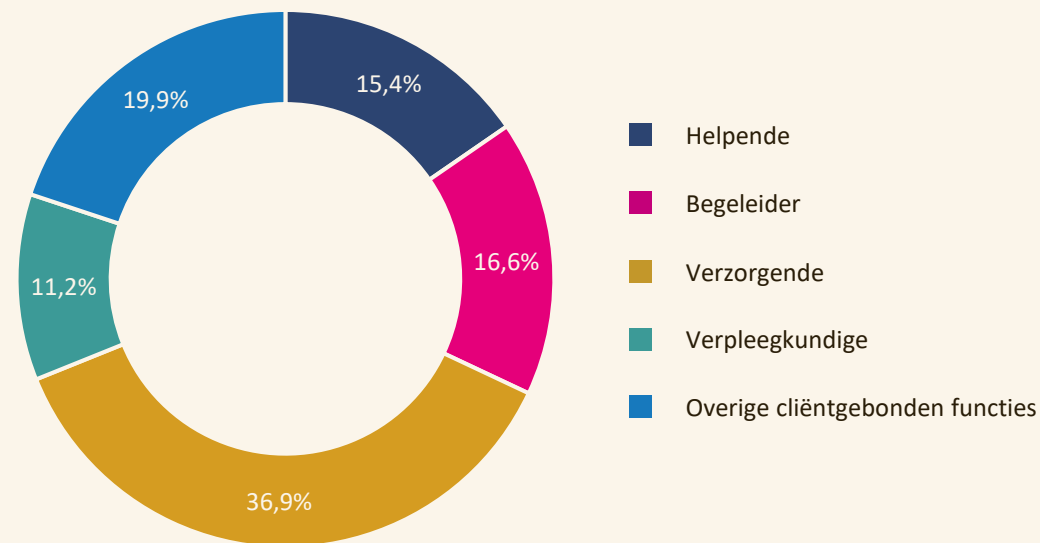
Brancheverdeling



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

Respondenten die werkdruk noemden als reden voor vertrek werkten met name vaker als verzorgende en minder vaak als begeleider of verpleegkundige vergeleken met de totale groep respondenten. Dit is samenhangend met het hoge aandeel respondenten uit de VVT.

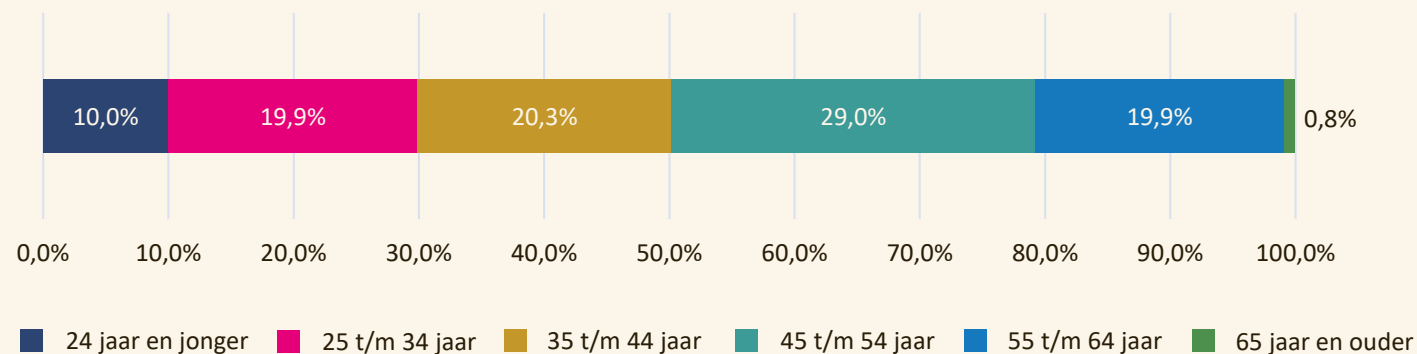
Functieverdeling





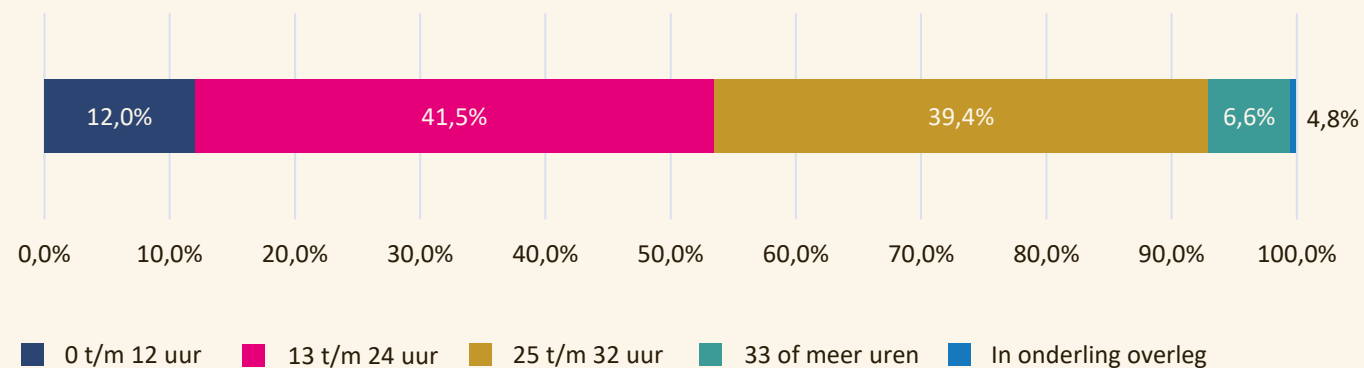
Informatie respondenten werkdruk

Leeftijdsverdeling



Respondenten die vanwege de werkdruk hun werkgever verlieten waren vaker 35 jaar of ouder vergeleken met de totale groep respondenten.

Aantal contracturen



Respondenten die werkdruk als vertrekthema noemden werkten iets vaker tussen de 13 en 33 uur vergeleken met de totale groep respondenten.

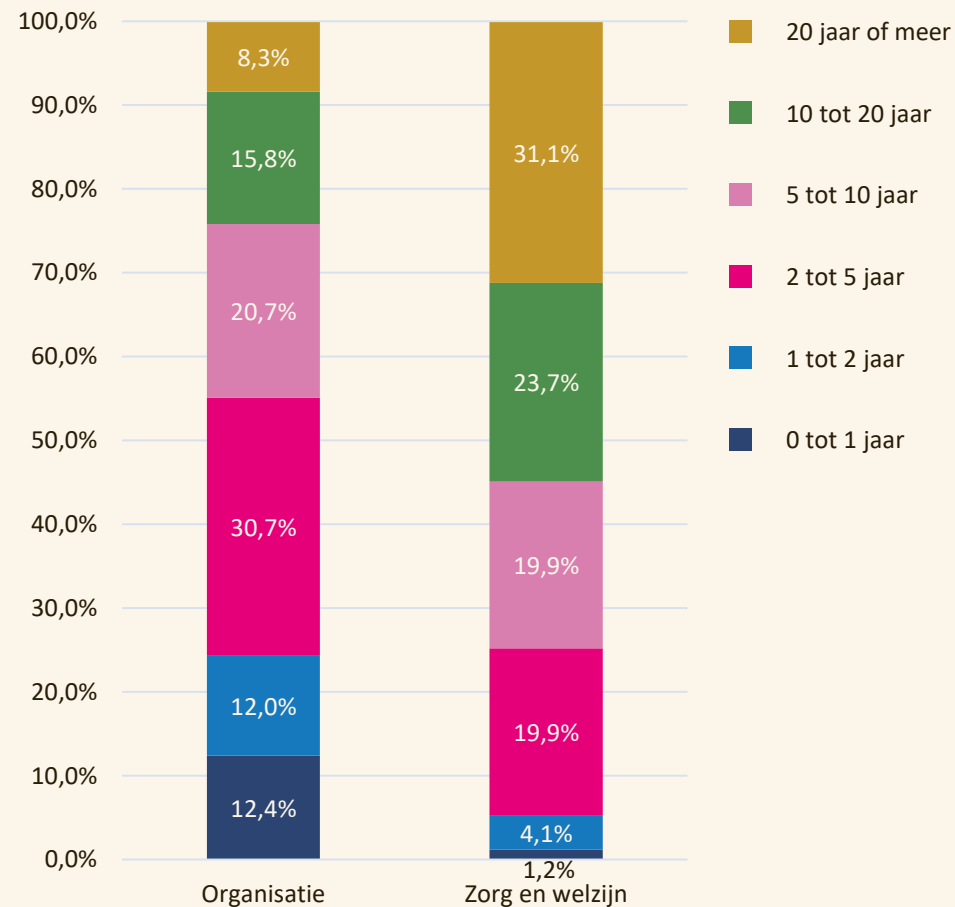


Informatie respondentent werkdruk

Respondenten die werkdruk als vertrekthema kozen, waren minder vaak korter dan 2 jaar in dienst bij hun werkgever dan de totale groep respondenten. 24,4% van de respondenten die werkdruk kozen als vertrekthema, verliet hun werkgever binnen 2 jaar na indiensttreding tegenover 34,9% bij de totale groep respondenten. Ook hadden de respondenten die hun werkgever verlieten vanwege de werkdruk vaker 5 jaar of meer werkervaring in de sector vergeleken met de totale groep respondenten.

Respondenten die hun werkgever verlieten vanwege de werkdruk, hadden dus vaker meer werkervaring bij hun werkgever én in de sector, vergeleken met de totale groep respondenten.

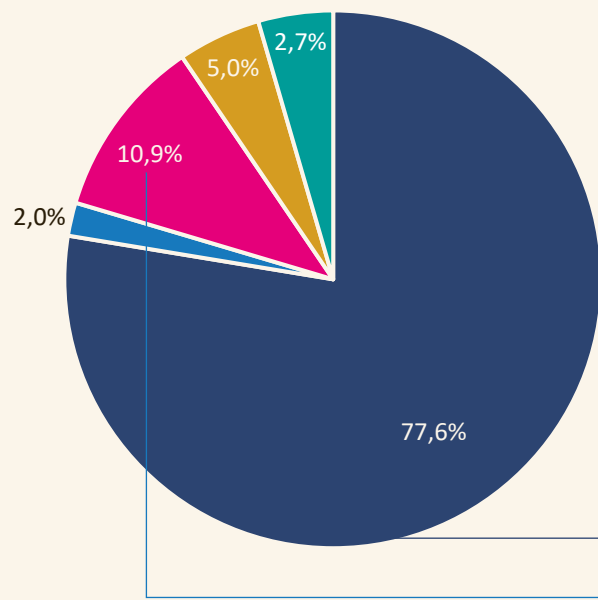
Werkervaring bij vertrek





Toekomst werkdruk

Hadden de respondenten een nieuwe baan?

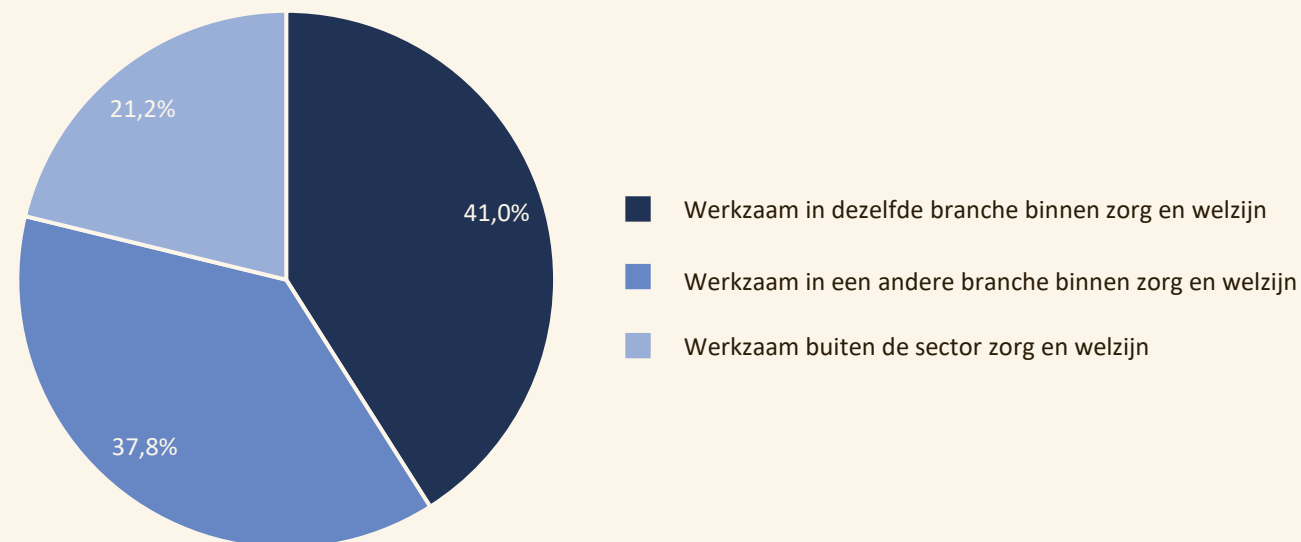


- Ja, ik heb een nieuwe baan gevonden
- Ja, ik ga als zelfstandige aan de slag
- Ik ben (nog) niet op zoek naar een nieuwe baan
- Nee, ik heb nog geen baan gevonden
- Zeg ik liever niet

De toekomstige situatie van respondenten die hun werkgever verlieten vanwege de werkdruk is vergelijkbaar met die van de totale groep respondenten.

De respondenten die hun werkgever verlieten vanwege de werkdruk en een nieuwe baan hadden op het moment van uit dienst treden, verlieten vaker de sector 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.

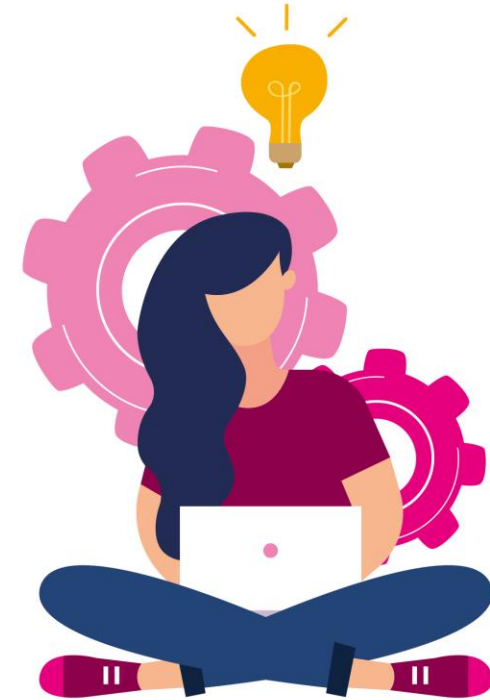
Waarom deelnemen aan het uitstroomonderzoek?

- 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

