

transvorm

Uitstroomonderzoek 2025

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 Netprove, een landelijk uitstroomonderzoek. In deze publicatie staan de resultaten van het uitstroomonderzoek van de 39 Brabantse zorg- en welzijnsorganisaties en gemeentelijke gezondheidsdiensten die in 2025 deelnamen aan het uitstroomonderzoek. Van deze organisaties vulden 2.894 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 **1.671 respondenten** die werkten in een cliëntgebonden functie en op eigen initiatief hun werkgever verlieten.

Niet alle respondenten vulden de volledige vragenlijst in. Zie pagina 14 voor meer uitleg over de opbouw van de vragenlijst.

Verdeling van de respondenten

Reden van vertrek	Totaal	Cliëntgebonden	Niet-Cliëntgebonden	Onbekend
Eigen initiatief	2.090	1.671	398	21
Gedwongen	333	215	114	4
Pensioen	415	285	120	10
Onbekend	56	40	16	0
Totaal	2.894	2.211	648	35



[Informatie respondenten](#)



[Vertrekthema's](#)



[Vertrekredenen](#)



[Wat kun jij doen?](#)



[Trends](#)



[Kwaliteit van werk](#)



[Toekomst](#)



[De vragenlijst](#)



[Inzicht in vertrekredenen?](#)

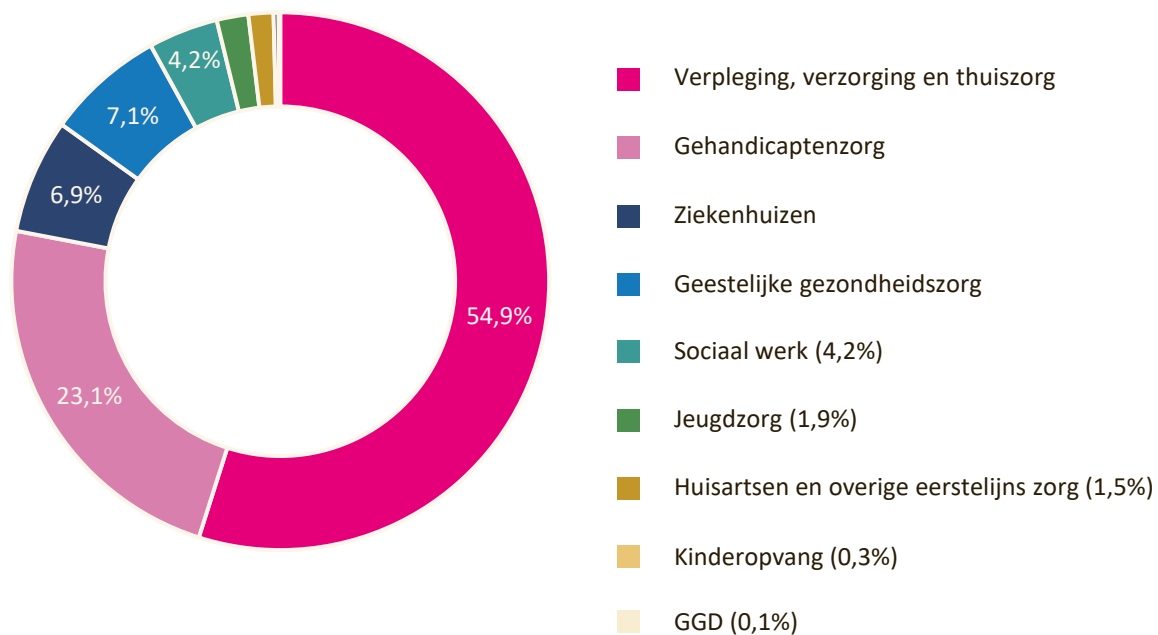


Informatie respondenten

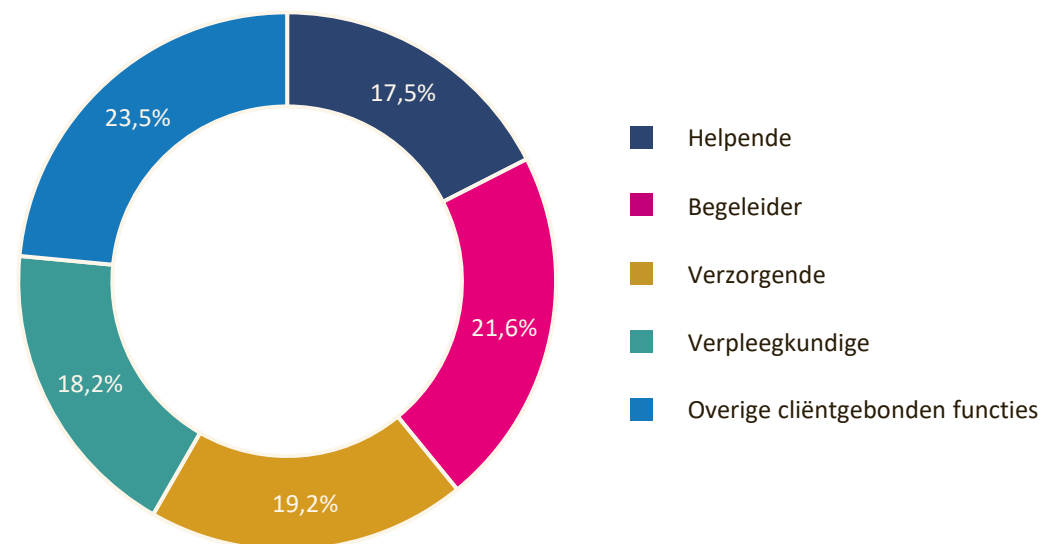
Meer dan de helft van de respondenten was werkzaam binnen de verpleging, verzorging en thuiszorg (VVT). Het hoge aantal respondenten uit de VVT is te verklaren door het relatief hoge aandeel VVT-organisaties dat deelneemt aan het uitstroomonderzoek (51,3%). Vanaf dit jaar neemt ook een gemeentelijke gezondheidsdienst (GGD) deel aan het uitstroomonderzoek.

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

Brancheverdeling



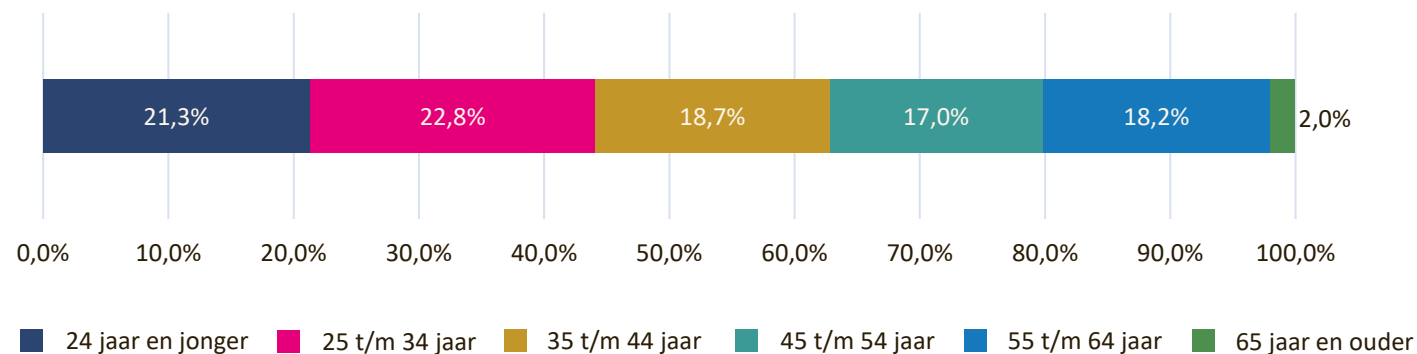
Functieverdeling





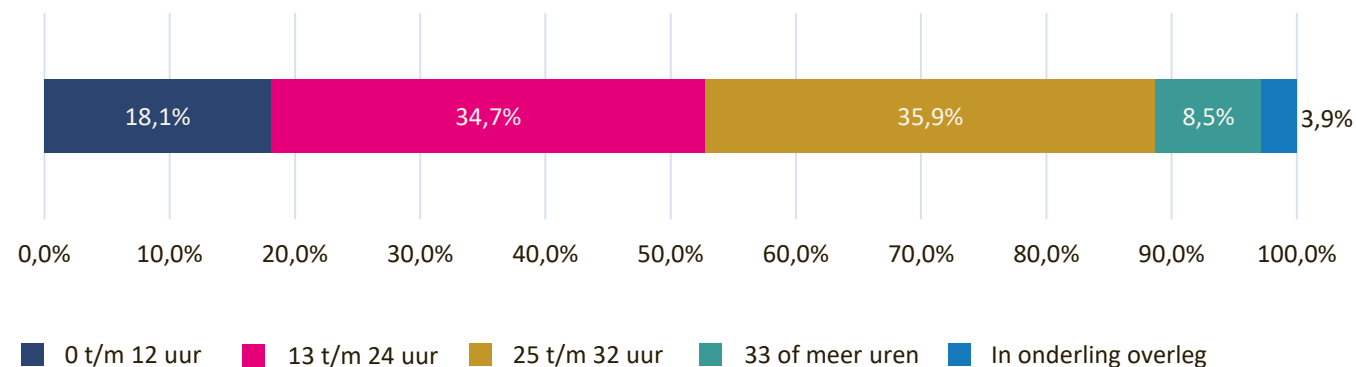
Informatie respondententen

Leeftijdsverdeling



De respondenten zijn redelijk gelijk verdeeld over de leeftijdscategorieën. De meeste respondenten waren tussen de 25 en 35 jaar oud. 20,2% 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 25 en 33 uur en tussen de 13 en 25 uur. Weinig zorg- en welzijnsprofessionals werken fulltime, wat verklaart dat slechts 8,5% van de respondenten 33 uur of meer werkte.



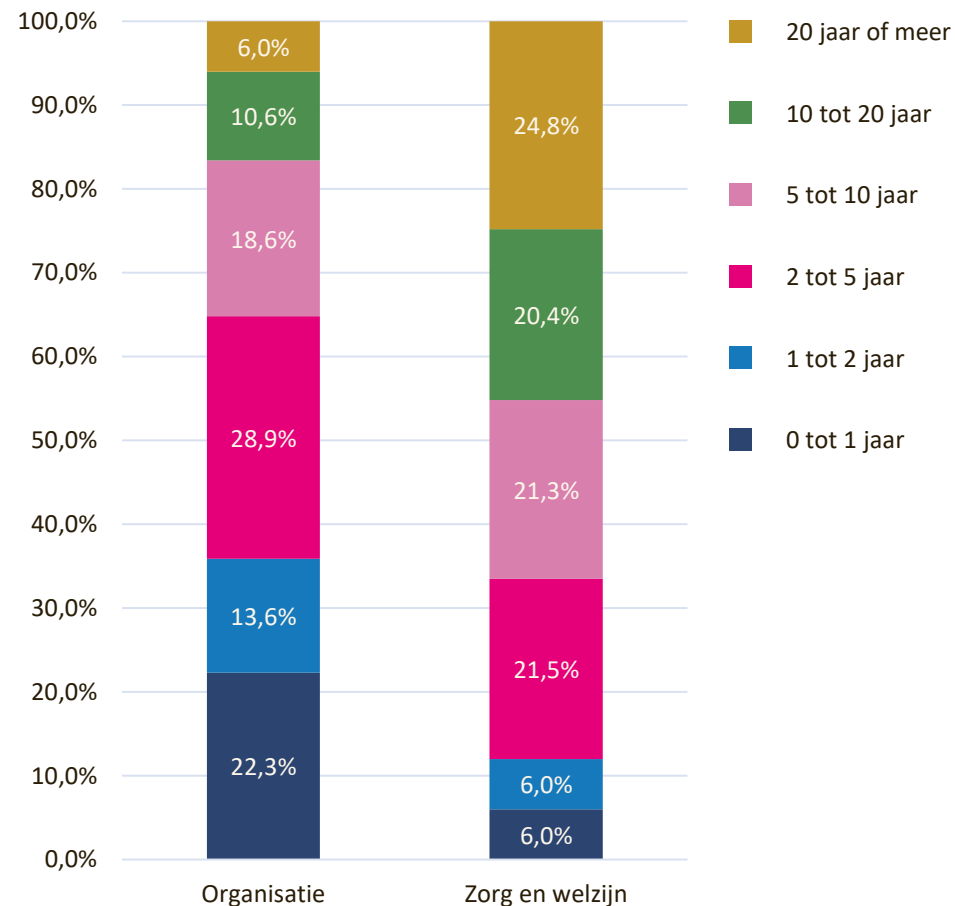
Informatie respondenten

Ruim 1 op de 5 respondenten (22,3%) was korter dan 1 jaar in dienst bij hun werkgever. Nog eens 13,6% was tussen de 1 en 2 jaar in dienst bij hun werkgever. 16,6% was langer dan 10 jaar in dienst bij hun werkgever.

Slechts 6,0 % van de respondenten had minder dan 1 jaar werkervaring in de sector en nog eens 6,0% tussen de 1 en 2 jaar. Bijna de helft van de respondenten heeft meer dan 10 jaar werkervaring in de sector (45,2%).

35,9% van de respondenten verliet hun werkgever binnen 2 jaar na indiensttreding. 12,0% had minder dan 2 jaar werkervaring in de sector. 23,9% 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



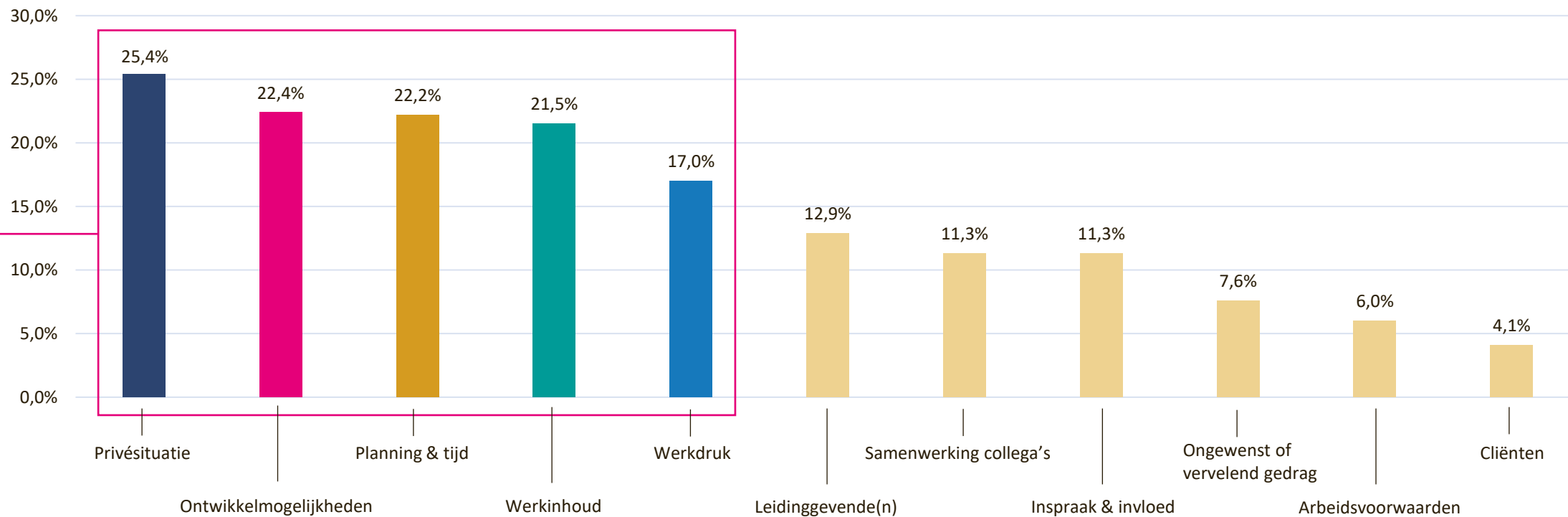


Vertrekthema's

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 gekozen vertrekredenen per vertrekthema





Vertrekredenen

De vragenlijst van het uitstroomonderzoek bevat zowel gesloten vragen als open vragen. De open vraag **‘Wat is de reden dat je weggaat bij jouw organisatie?’** geeft nog meer inzicht in de vertrekredenen van vertrokken medewerkers dan de gesloten vragen.

Veel respondenten verlieten hun werkgever vanwege (veranderingen in) de privésituatie, liever in een andere branche werken, in de gelegenheid zijn een paar jaar eerder met pensioen te kunnen of het was een tijdelijke (bij)baan, allemaal redenen waar je als werkgever niet altijd iets aan kan doen. Maar respondenten verlieten hun werkgever ook omdat ze ontevreden waren over:

- **de manier van werken binnen de organisatie:** slechte interne communicatie, zich niet (meer) kunnen vinden in de visie/handelswijze van de organisatie, veel wisselende managers, onvrede m.b.t. de roosters en hier geen invloed op hebben, gebrek aan waardering.
- **ontwikkelmogelijkheden:** op zoek naar meer uitdaging/ontwikkel- of doorgroei-mogelijkheden, elders een nieuwe baan (en opleiding) naar wens aangeboden gekregen, afgestudeerd van opleiding en werken in de functie waarvoor opgeleid.
- **de werksituatie:** te hoge werkdruk, slechte werk-privébalans, gezondheidsklachten/fysiek te zwaar werk, onvoldoende werkgeluk, slechte werksfeer/onprettige werksituatie (geen fijne samenwerking, roddelen, pesten).

Vaak ging het dan vooral om hoe de werkgever zich opstelde: **onvoldoende aandacht en waardering, niet luisteren naar wat de medewerker aangeeft / er niks mee doen, beloftes doen en deze niet nakomen, niet communiceren en / of transparant zijn.**

“Pestgedrag collega. Geen rechtvaardige leidinggevende. Te weinig uren en te vaak terug moeten komen.”

“De werkdruk is groot, verwachtingen en taken zijn niet altijd haalbaar. Er worden vanuit financieel perspectief besluiten gemaakt (bijv. diensten ingekort), dit voelt alsof je als medewerker niet gehoord wordt. Dit zorgt voor een gevoel van gebrek aan waardering.”

“Ik kreeg een opleiding binnen een andere organisatie aangeboden.”

“Te weinig uitdaging. Ik wilde graag doorgroeien binnen de organisatie maar ik kreeg niet het gevoel dat ik gemotiveerd werd daarin.”

“Manier van werken waar ik niet helemaal achter kan staan. Veel jonge collega’s die komen werken zijn niet gediplomeerd. Er wordt niet naar je geluisterd. Te veel mensen regelen van alles (bijvoorbeeld het rooster) en werken langs elkaar heen. Na 26 jaar tijd voor iets anders.”

“Werkdruk, onvoldoende waardering, samenwerking collega’s, steeds meer taken, steeds meer lichamelijke klachten en niet gehoord voelen.”

“Roosterproblemen, 32 uur contract, erg korte diensten, 24/7 beschikbaar moeten zijn, te weinig weekenden vrij.”

“Na vele keren beloftes voor doorstroommogelijkheden die niet zijn nagekomen en de vele onrust heb ik besloten om weg te gaan.”

“De reisafstand is 45 minuten vanaf mijn huis. Daarbij ben ik moeder geworden waardoor dit meer mee is gaan spelen + de onregelmatigheid in combinatie met de kinderopvang is lastig.”

“Beleid is niet menselijk meer. Gezondheid staat niet voorop binnen deze organisatie. Te weinig personeel voor te zware zorgzwaarte. Bewoners krijgen niet de verdiende aandacht. Nieuw personeel loopt de kantjes er vanaf. Nieuwe managers komen en gaan en steken geen energie in hun medewerkers.”

“Ik ben klaar met mijn opleiding en ik heb op mijn laatste stage een hele mooie baan aangeboden gekregen. Ik vond het werk altijd erg leuk maar de thuiszorg ligt mij net wat meer.”



Wat kun jij doen?

De open vragen geven ook inzicht in preventiemogelijkheden. Hoewel veel respondenten aangaven dat 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:

- Naar de roosters kijken, medewerkers hierin meenemen en flexibeler zijn
- Beter luisteren naar wat medewerkers aangeven en ernaar handelen
- (Beter) communiceren en daarbij transparant en eerlijk zijn
- Kijken hoe het er op de werkvloer aan toegaat
- Medewerkers betrekken bij veranderingen
- Meer oog voor de kwaliteit van zorg
- Meedenken over passend werk
- Meer ontwikkelmogelijkheden
- Meer waardering tonen
- Werkdruk verlagen

“Ga op tijd in gesprek ...”

“Meer in gesprek gaan over de toekomst, **zodat de opleidingskansen binnen het bedrijf duidelijk waren.**”

“Beter communiceren, zorgdragen voor een goede balans in taken, medewerkers positief betrekken bij beslissingen, positieve benaderen / complimenteren. Zorgen dat zaken opgepakt worden en niet blijven hangen in het proces. **Op tijd in gesprek, laagdrempelig communiceren.**”

“Meer waardering voor het werk. **Meer ruimte om contact te maken en mee te denken in beslissingen van managementteam.** Aandacht voor de hoge werkdruk.”

“**Communicatie en duidelijkheid**, ik heb een aantal maanden gevraagd om extra/nieuwe uren, maar daar werd vaak een aantal weken niet op gereageerd. Na 4 maanden vragen heb ik besloten om weg te gaan.”

“**Beter naar mensen op werkvloer luisteren.** Je werkt 24 uur en je moet telkens 4 a 5 dagen werken om je uren te maken. Dat vraagt wat voor je privé leven.”

“Meedenken over een beter passende werkplek. **Mijn werkplek was te zwaar.**”

“**Anders/beter plannen.**”

“Ik zou graag zien dat er meer rekening wordt gehouden met mijn interesses en **ambitie om te groeien.** Helaas zijn enkele leuke taken, die mijn werk aantrekkelijker maakten, op een minder prettige manier van mij weggehaald. Dit voelde niet ondersteunend en heeft mijn motivatie beïnvloedt.”

“Zorgen dat er **meer ontwikkelmogelijkheden** zijn, snellere doorvoering van plannen die er zijn, meer zorg betrekken bij besluiten.”

“**Ik vertrek echt met tranen in mijn ogen,** zo jammer, misschien toch van hogerhand wat meer op de vloer zodat er gezien wordt hoe er wordt gewerkt, bewoners komen niet meer op de 1e plaats, meer kwaliteit van zorg zou fijn zijn.”

“**Echt goed meedenken** over ander werk/ doorgroeimogelijkheden. De standaard van hbo-v opleiding of een recruiter kan ik zelf ook bedenken/de vacatures zien en dat was niet naar mijn wens.”

“**Meer waardering tonen.** Eenduidig beleid voeren. Zorgen dat medewerkers gehoord worden. Zorgen dat leidinggevenden/ management feeling hebben met de werkvloer (het primaire proces). Dan zou er ook makkelijker invulling gegeven kunnen worden aan bovenstaande punten.”



Trends

Ontwikkeling top 5 meest gekozen vertrekthema's



Werkdruk wordt elk jaar door een lager percentage respondenten gekozen als belangrijk thema voor vertrek





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	82,9%
In mijn werk kreeg ik voldoende zelfstandigheid	82,1%
In mijn werk kreeg ik voldoende verantwoordelijkheid	79,5%
Mijn werk was inhoudelijk leuk	78,1%
Ik beschikte over de juiste (hulp)middelen om mijn werk uit te voeren	70,7%

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

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	38,5%
Er waren voldoende collega's om het werk te kunnen uitvoeren	38,2%
Mijn werkgever schonk voldoende aandacht aan mijn werksituatie	34,7%
Er is voldoende gebruik gemaakt van mijn capaciteiten	30,2%
Mijn werkdruk was meestal in balans	29,1%

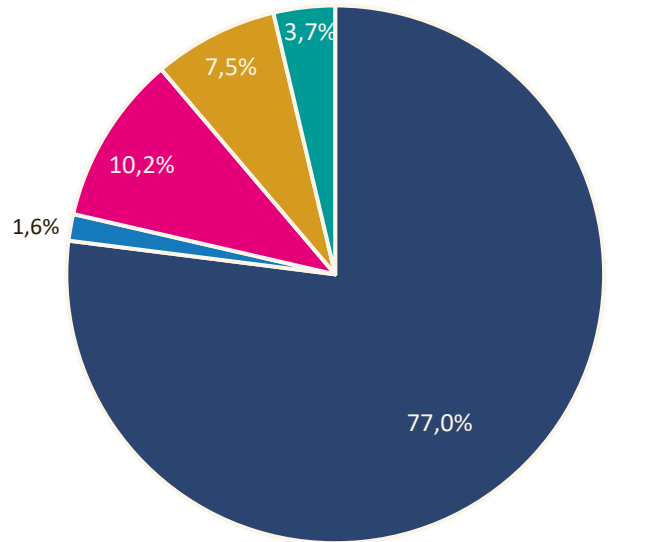
Percentage meest negatief: percentage respondenten dat de stelling heeft beantwoord met (zeer) mee oneens.

29,1% van de respondenten was het er **(zeer) mee oneens** dat de werkdruk meestal in balans was. Dit percentage is de afgelopen jaren ook gedaald, wat in lijn ligt met dat werkdruk minder vaak genoemd wordt als belangrijk thema voor vertrek.



Toekomst

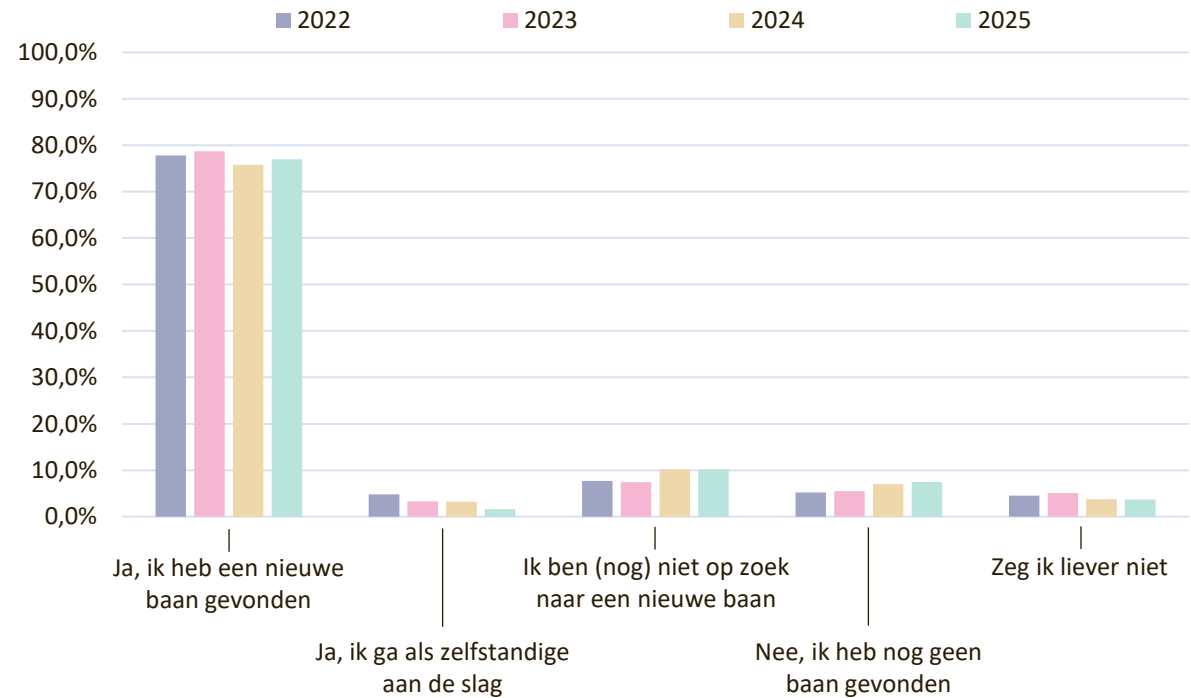
Hadden de respondenten een nieuwe baan?



- 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

78,6% van de respondenten had een nieuwe baan op het moment van uit dienst treden, waarvan 1,6% als zelfstandige aan de slag ging.

Het percentage respondenten dat een nieuwe baan had op het moment van uit dienst treden was in 2025 bijna hetzelfde als in 2024, maar minder respondenten gingen als zelfstandige aan de slag. Het percentage respondenten dat nog geen baan had gevonden op het moment van uit dienst treden was in 2025 weer iets hoger dan in voorgaande jaren.

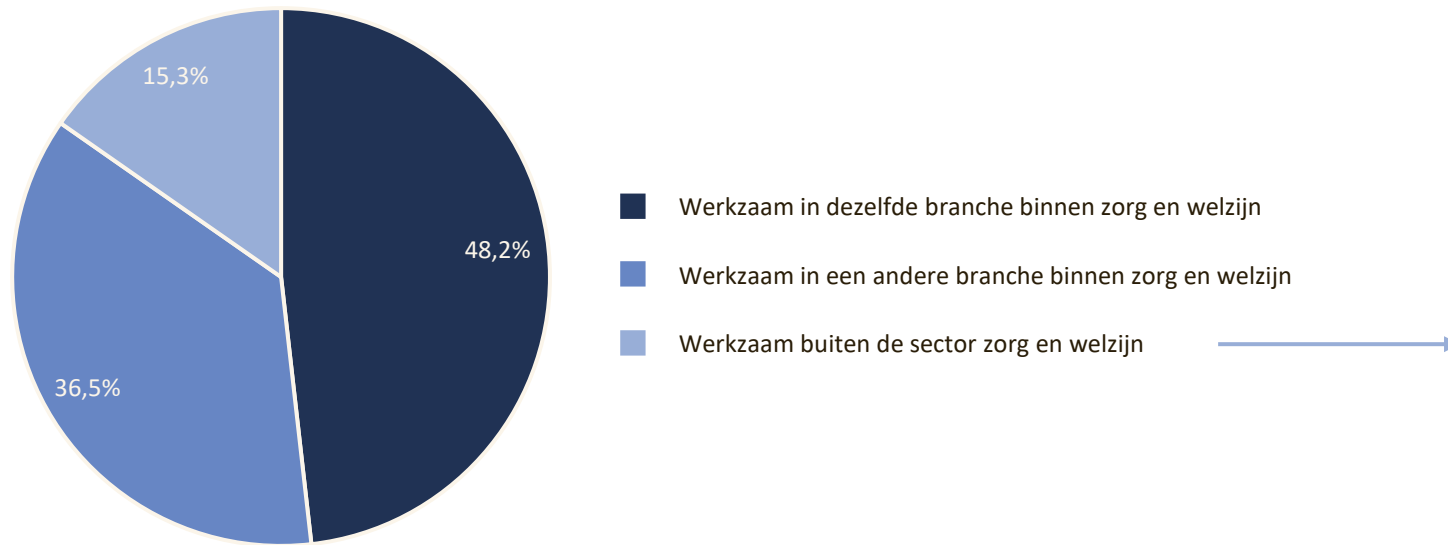




Toekomst

Van de respondenten met een nieuwe baan (in loondienst of als zelfstandige) bleef 84,7% behouden voor de sector zorg en welzijn. 48,2% bleef werkzaam in dezelfde branche en 36,5% ging aan de slag in een andere branche binnen de sector. 15,3% 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 54,5% de sector.



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

1.671 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

1.360 van deze respondenten (81,4%) 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](#).



verder
met werken
in zorg en
welzijn

Transvorm

Spoorlaan 171 04
5038 CB Tilburg

T 088 144 40 00

E info@transvorm.org

Maart 2026

transvorm.org

