

Arbeidsmarkt in beeld

2025

## Uitstroomonderzoek 2023 & 2024

*Waarom verlaten medewerkers in zorg en welzijn een organisatie?*





Goed en voldoende personeel is hard nodig in de zorg- en welzijnssector. Toch kiezen medewerkers er soms voor om naar een andere werkgever te gaan of de sector te verlaten. Waarom gebeurt dat? En wat kun je daar als organisatie van leren?

Om daar inzicht in te krijgen, namen vijf zorg- en welzijnsorganisaties uit Flevoland deel aan het landelijke uitstroomonderzoek in 2023 en 2024. In totaal vulden 433 medewerkers de vragenlijst in. Zij gaven aan waarom ze hun werkgever verlieten, wat beter kon en wat hen mogelijk had kunnen behouden. Daarmee krijgen organisaties waardevolle inzichten in de vertrekredenen van hun medewerkers. Juist daarom is deelname voor organisaties interessant. Het levert concrete informatie op waarmee de organisatie gericht aan de slag kan. Denk aan verbeterpunten op het gebied van werkklimaat, ontwikkelmogelijkheden of werkdruk.

De uitkomsten bieden handvatten aan werkgevers, beleidsmakers en andere betrokkenen om samen te werken aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt, niet alleen voor de organisatie, maar ook voor Flevoland als geheel.

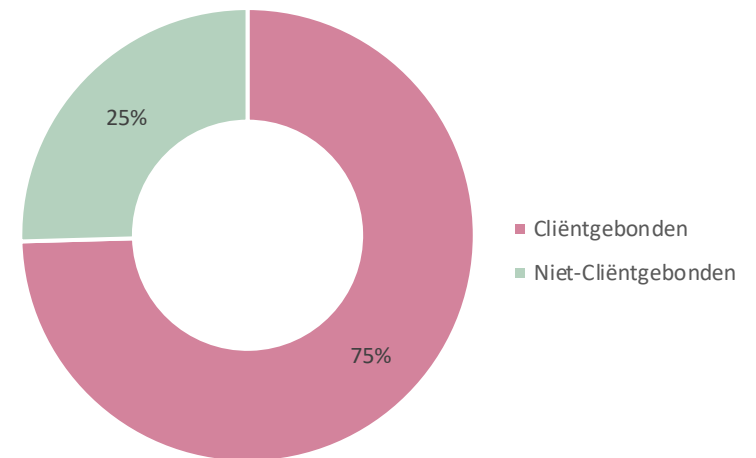


In onderstaande tabel staat de verdeling van de respondenten die de vragenlijst hebben ingevuld. De resultaten in deze publicatie gaan over de **405 respondenten** die werkten in zowel een cliëntgebonden als een niet-clientgebonden functie, en die hun werkgever op eigen initiatief, gedwongen en/of om een onbekende reden verlieten (Figuur 1). Personen die met pensioen gingen, laten we in dit onderzoek buiten beschouwing (N=28).

Tabel 1: Verdeling van de respondenten

Reden voor vertrek	Totaal	Clïentgebonden	Niet-Clïentgebonden
Eigen initiatief	358	271	87
Gedwongen	36	24	12
Pensioen	28	20	8
Onbekend	11	7	4
Totaal	433	322	111

Figuur 1: Verdeling van de respondenten N= 405

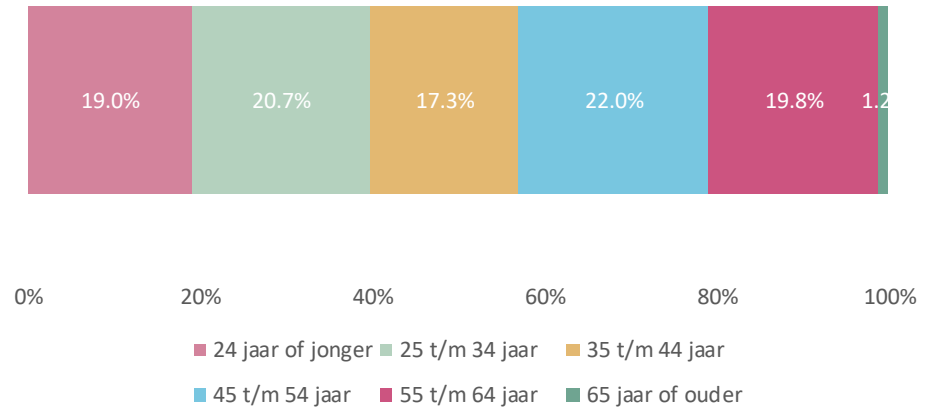




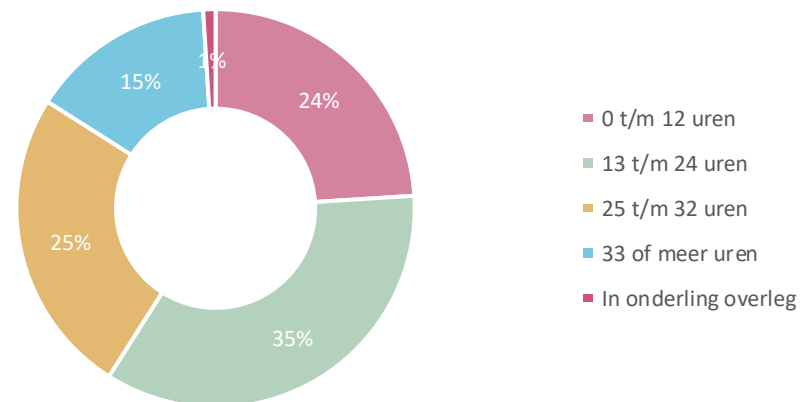
In Flevoland zien we dat ruim 40% van de respondenten die uitstroomt tussen de 45 en 64 jaar is. Jongeren tot 25 jaar vormen 19% van de groep. Verder zien we geen groot verschil tussen de leeftijdsgroepen. Landelijk zien we dat de grootste groep vertrekkers tussen de 25 en 34 jaar is (29%), gevolgd door de leeftijdsgroep 35 tot 44 jaar (20%) en 45 tot 54 jaar (18%)\*.

Figuur 3 laat zien dat slechts 15,0% van de respondenten 33 uur of meer werkt. Dit beeld komt overeen met het onderzoek van AZW, waarin wordt uitgelegd dat de sterke deeltijdnorm, onregelmatige roosters, de druk op werk-privébalans en mantelzorg, en het mogelijk wegvallen van toeslagen fulltime werken minder aantrekkelijk maken\*\*.

Figuur 2: Leeftijdsverdeling (N= 405)



Figuur 3: Aantal contracturen (N= 405)



# Informatie respondenten

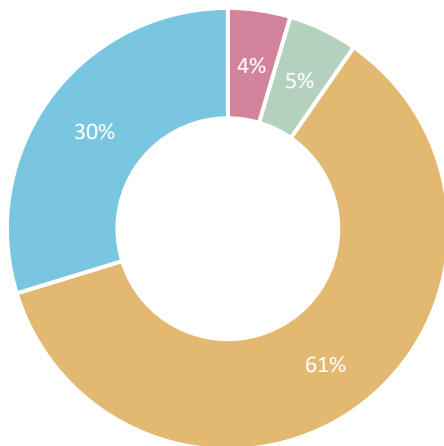


Meer dan de helft van de respondenten was werkzaam binnen de verpleging, verzorging en thuiszorg (VVT). Het hoge aantal respondenten uit de VVT is te verklaren door het relatief hoge aandeel VVT-organisaties dat deelneemt aan het uitstroomonderzoek (61%) (Figuur 4).

De meeste respondenten werkten in de functie van verzorgende, gevolgd door helpende, zorg hulp of thuishulp, verpleegkundige (MBO) en als laatste verpleegkundige of wijkverpleegkundige (HBO) (Figuur 5).

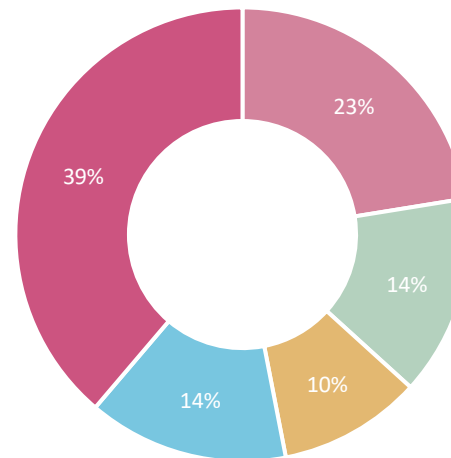


Figuur 4: Brancheverdeling (N= 405)



- Huisartsen en overige eerstelijns zorg
- Sociaal Werk/Welzijn en maatschappelijke dienstverlening
- Verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg
- Ziekenhuizen

Figuur 5: Functieverdeling (N=405)



- Helpende zorg en welzijn, verzorgingshulp B
- Verpleegkundige (MBO)
- Verpleegkundige of wijkverpleegkundige (HBO)
- Zorghulp / thuishulp / afdelingsassistent / huishoudelijk medewerker
- Verzorgende-ig, verzorgende C/D, EVV'er / gespecialiseerd verzorgende

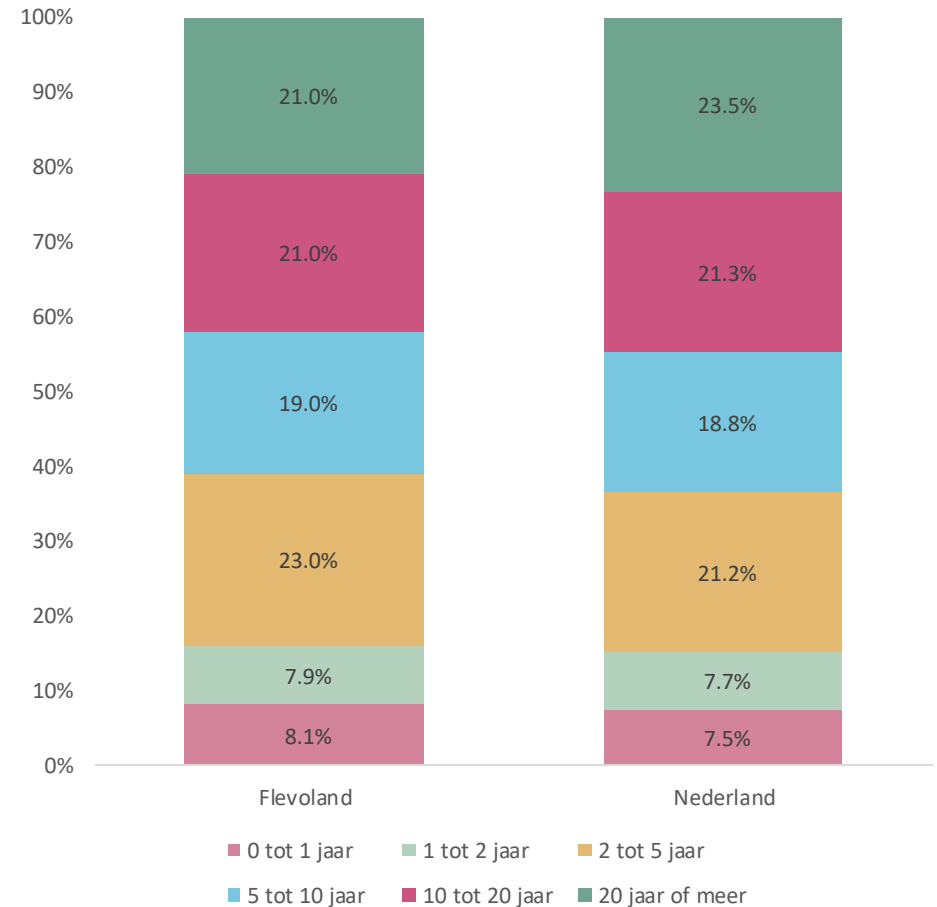


## Werkervaring bij vertrek

De cijfers laten geen groot verschil in werkervaring zien tussen vertrekkende medewerkers in Flevoland en landelijk. Zo heeft 21% van de Flevolandse respondenten 20 jaar of meer ervaring, tegenover 23,5% landelijk. Ook het aandeel medewerkers met minder dan 2 jaar werkervaring bij vertrek is in Flevoland ongeveer gelijk aan het landelijke beeld. In Flevoland gaat het om 16%, in Nederland om 15,2%.



Figuur 6: Werkervaring bij vertrek van zorg en welzijn organisaties (N= 405)



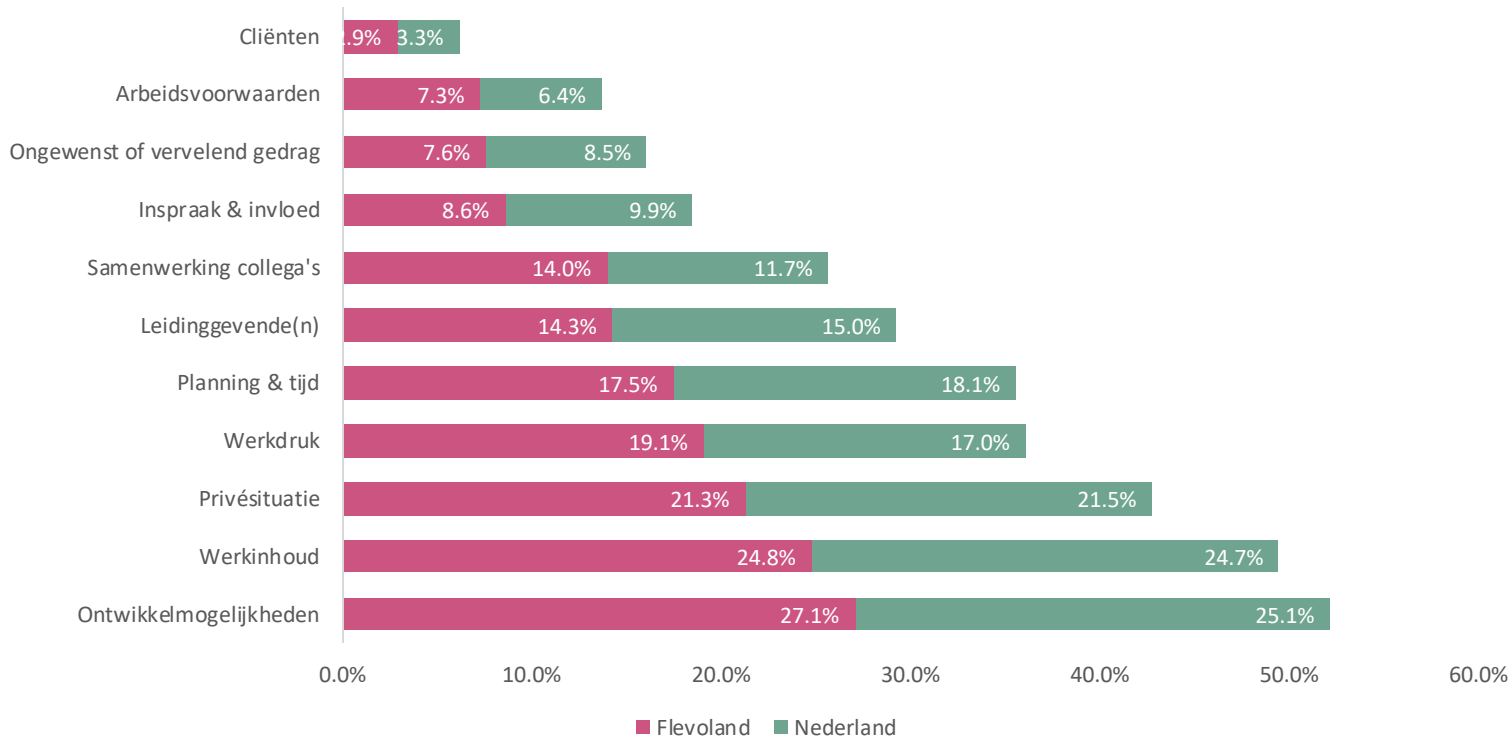


## Flevoland en Landelijk



Om beter te begrijpen waarom medewerkers een organisatie verlaten, is hen gevraagd welke thema's meespeelden bij hun vertrek. Respondenten konden daarbij maximaal twee vertrekthema's aankruisen en per thema aangeven welke vertrekredenen een rol speelden. In Flevoland zien we grotendeels dezelfde vertrekthema's als landelijk.

Figuur 7: Meeste gekozen vertrekthema's in 2023 en 2024 (N= 405)



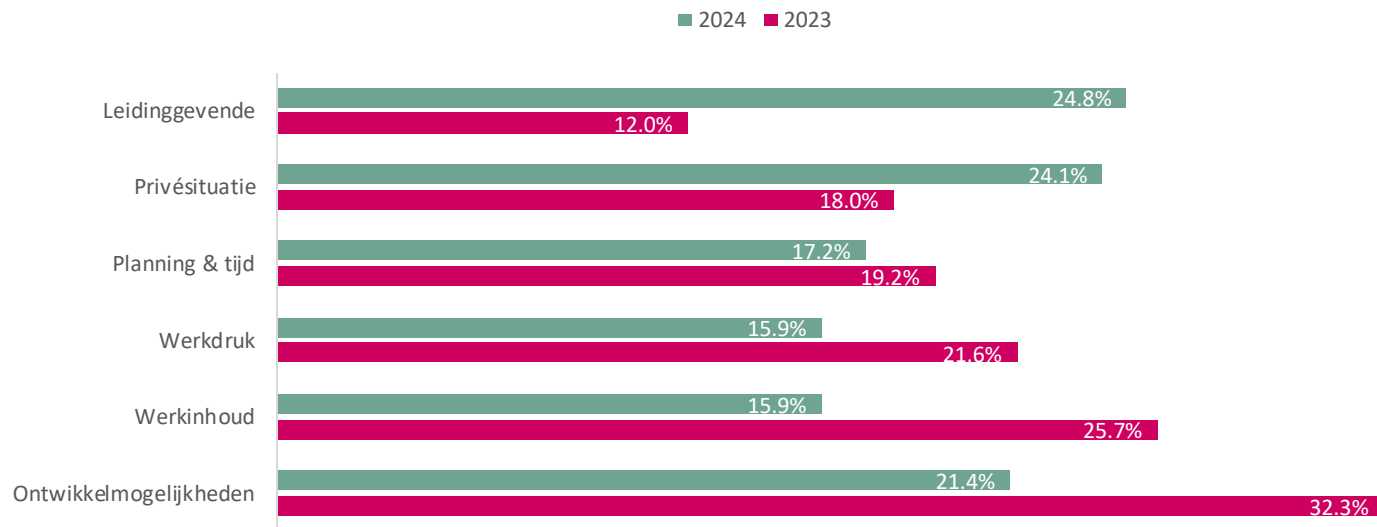
# Ontwikkeling meest genoemde vertrekthema's



In 2023 noemen medewerkers vooral ontwikkelmogelijkheden als vertrekreden (32,3 procent), gevolgd door werkinhoud (25,7 procent) en werkdruk (21,6 procent). In 2024 verschuift het beeld. Leidinggevende staat bovenaan met 24,8 procent, daarna privésituatie met 24,1 procent. Ontwikkelmogelijkheden daalt naar 21,4 procent en blijft top-3. Werkinhoud zakt naar 15,9 procent. Werkdruk daalt ook naar 15,9 procent. Planning en tijd daalt licht van 19,2 naar 17,2 procent.

Zowel in Flevoland als landelijk is het aandeel medewerkers dat vertrekt om privéredenen toegenomen, vooral in Flevoland (van 18,0% naar 24,1%).

Figuur 8: Ontwikkeling meest genoemde vertrekthema's in Flevoland (N=405)





Binnen het uitstroomonderzoek zijn vertrekthema's vastgesteld die een belangrijke rol spelen bij het vertrek van medewerkers. Binnen die thema's zijn vervolgens specifieke vertrekredenen uitgevraagd (Figuur 9). Specifieke vertrekredenen als beperkte doorgroeimogelijkheden en weinig ontwikkelmogelijkheden binnen de huidige functie komen beide jaren terug als belangrijke signalen voor uitstroom. Ook vind meer dan de helft vindt het werk niet uitdagend genoeg, 24,6 procent ervaart te weinig variatie,

Figuur 9: Top 3 meest genoemde vertrekredenen per vertrekthema in Flevoland in 2023 en 2024 N= 405



Deze cijfers liggen in lijn met de conclusie in het onderzoek van AZW: '*Aandacht voor duurzame inzetbaarheid is de sleutel voor behoud.*'\* Vooral aandacht voor loopbaanontwikkeling blijkt een belangrijke factor te zijn in de bereidheid om door te blijven werken. In organisaties waar medewerkers merken dat hun werkgever beleid voert gericht op duurzame inzetbaarheid, zoals scholing, ontwikkeling en het aanpakken van werk gerelateerde belasting, zijn de volgende effecten zichtbaar:

- Medewerkers hebben minder de neiging om ander werk te zoeken.
- Ze tonen een grotere bereidheid om zowel in hun huidige functie als bij de werkgever langer te blijven.
- Er is een hogere kans dat zij doorwerken tot de AOW-leeftijd.



In de vragenlijst kregen medewerkers stellingen voorgelegd over verschillende aspecten van hun werk. Het ging daarbij om onderwerpen zoals werkinhoud, werksituatie, arbeidsvoorwaarden en samenwerking. Zo ontstaat een beeld van hoe medewerkers de kwaliteit van hun werk ervaren.

Opvallend is dat de meest positief beantwoorde stellingen in Flevoland grotendeels overeenkomen met het landelijke beeld. Medewerkers voelen zich gewaardeerd door cliënten en ervaren voldoende zelfstandigheid in hun werk.

Tegelijkertijd worden in Flevoland sommige knelpunten vaker benoemd dan landelijk. Vooral het tekort aan collega's (44,2% Flevoland, 35,2% Nederland) en de ervaren werkdruk (34,1% Flevoland, 28,7% Nederland) vallen op.

Ook geven medewerkers in Flevoland iets vaker aan onvoldoende tijd te hebben voor goede zorg en ondersteuning.



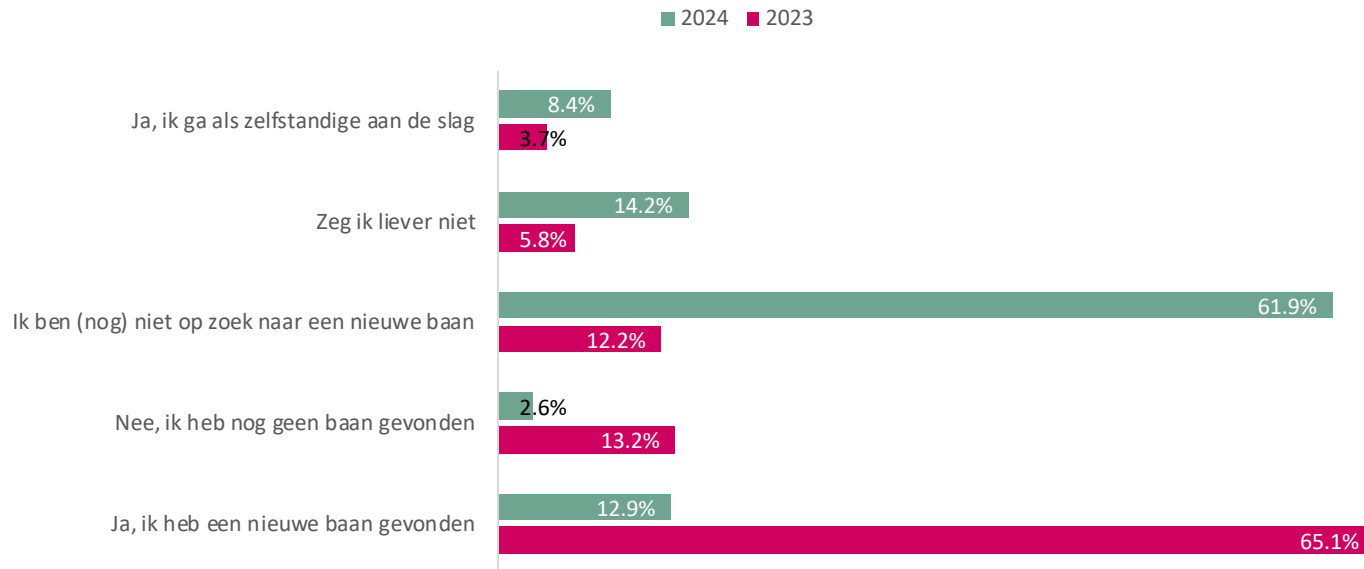
# Toekomst, wat doen medewerkers na vertrek?



De meeste vertrekkende medewerkers in Flevoland hebben meteen een nieuwe baan gevonden. In 2024 is dat 61,9%, iets minder dan in 2023 (65,1%). We zien ook dat minder mensen starten als zelfstandige (2,6% in 2024, 3,7% in 2023) en dat 1 op de 7 nog geen baan hebben op het moment van vertrek.

Het aandeel dat (nog) niet op zoek is, blijft stabiel.

Figuur 10: Aantal respondenten met een nieuwe baan na vertrek N=405

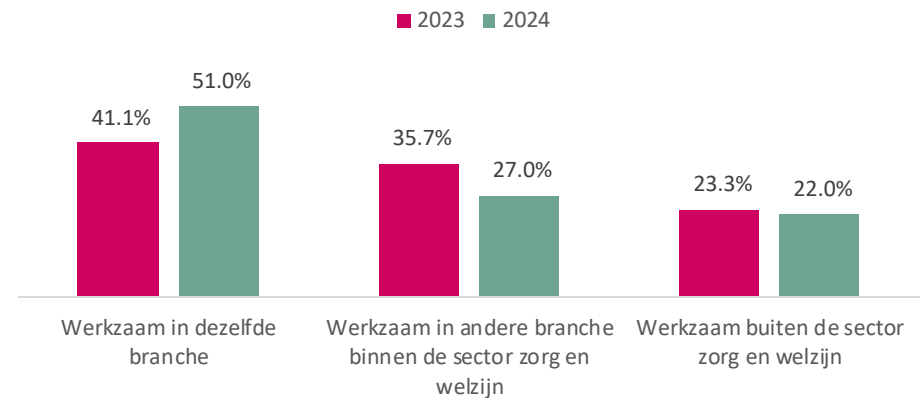




In 2024 blijft een groter deel van de vertrekkende medewerkers behouden voor zowel de sector als de branche. Zo geeft 51,0% aan na vertrek nog in dezelfde branche binnen zorg en welzijn werkzaam te zijn, tegenover 41,1% in 2023. Het aandeel dat in een andere branche binnen de sector werkt, daalde van 35,7% naar 27,0%. Daarnaast is het percentage medewerkers dat de sector zorg en welzijn volledig verlaat licht gedaald, van 23,3% naar 22,0%. Ter vergelijking, landelijk ligt dit in 2024 op 49% branchebehoud, 36% naar een andere branche binnen de sector en 15% sectoruitstroom\*.



Figuur 11: Aantal medewerkers die in de sector Zorg en Welzijn werken (N=405)

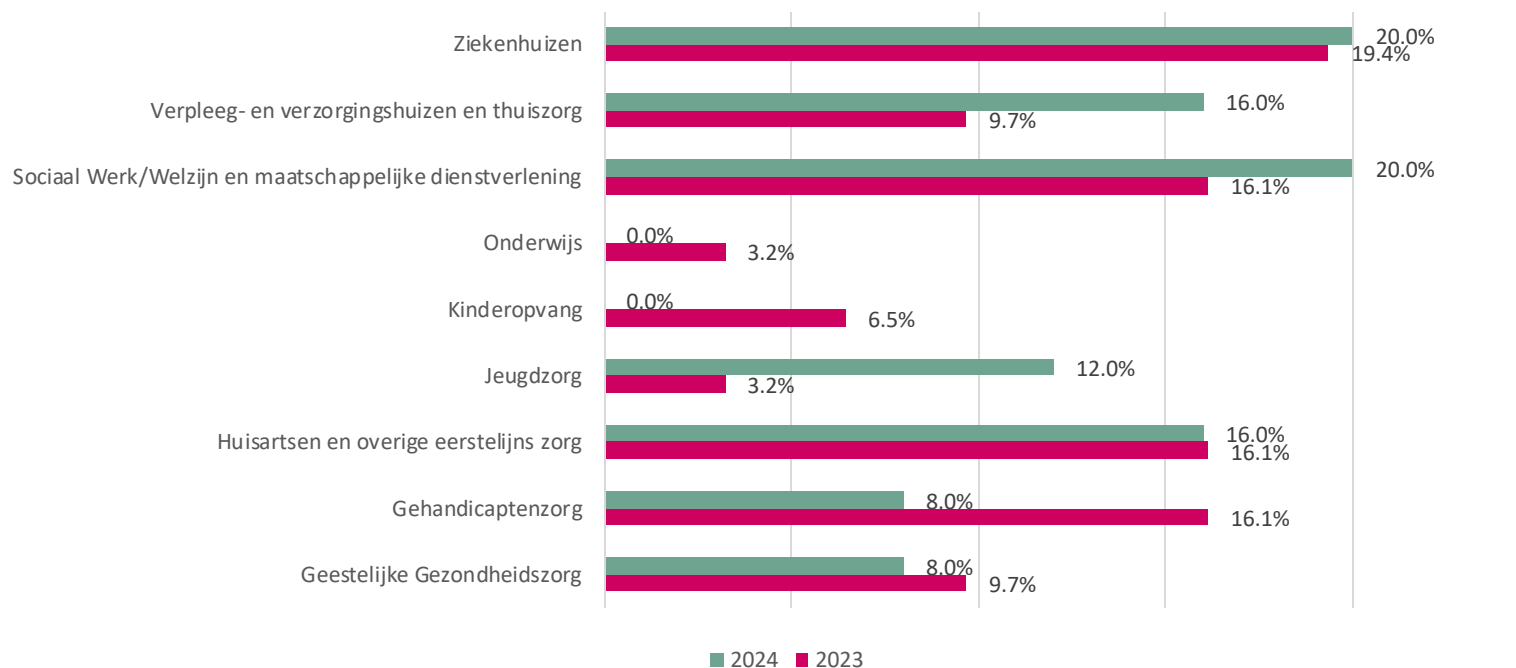


# Binnen welke branche gaan medewerkers aan de slag die in de sector actief blijven?



Figuur 11 liet zien dat 27,0% van de respondenten na vertrek in een andere branche binnen de sector werkt. De instroom richting de VVT-sector is duidelijk toegenomen (van 9,7% naar 16%), evenals het aandeel dat kiest voor jeugdzorg (van 3,2% naar 12%). Tegelijkertijd is het aandeel dat naar de gehandicaptenzorg (16,1% naar 8%) of geestelijke gezondheidszorg (9,7% naar 8%) gaat, gedaald. Opmerkelijk is dat zowel het onderwijs als de kinderopvang geen instroom heeft gehad van deze doelgroep in 2024. Het onderzoek van AZW toont juist een andere Interne mobiliteit in zorg en welzijn. Hieruit komt o.a. dat GGZ relatief veel instroom uit andere branches trekt, terwijl VVT juist verliest, en dat interne mobiliteit (functie- en branchewissels) vooral in de eerste twee jaar hoog is\*.

Figuur 12: Uitstroom naar andere branche binnen zorg en welzijn in 2023 en 2024 (N=70)





De uitstroomcijfers geven inzicht in hoe de arbeidssituatie er voor Flevoland uit ziet en wat de specifieke vertrekredenen zijn van medewerkers. Tegelijkertijd is het belangrijk om te benoemen dat nog niet alle organisaties in Flevoland meedoen aan het uitstroomonderzoek. Daardoor geven de cijfers niet het volledige regionale beeld. Toch bieden de uitkomsten waardevolle aanknopingspunten, juist in het licht van de regionale arbeidsmarktkrapte en zorgtransformatie.

De vragenlijst bevatte ook open vragen waarin medewerkers konden aangeven wat volgens hen kan helpen om vertrek te voorkomen. Veel medewerkers gaven aan tevreden te zijn, maar noemen ook duidelijke verbeterpunten. Daarmee is dit niet alleen een signaleringsinstrument, maar ook een kans om gericht aan de slag te gaan binnen organisaties én in de regio.

## Deze onderwerpen komen het vaakst terug:

- Meer ruimte voor ontwikkeling, doorgroeien en uitdaging
- Erkenning en waardering voor medewerkers
- Betere communicatie en duidelijke afspraken
- Een goede balans tussen werk en privé
- Aandacht voor werkroosters en het aantal te werken uren
- Minder werkdruk en meer tijd voor cliënten of patiënten
- Invloed op de kwaliteit van zorg
- Een prettige teamsfeer en betrokkenheid van de leidinggevende



Als we de beweging naar toekomstbestendige zorg écht willen maken, vraagt dat om meer dan losse verbeterpunten binnen organisaties. Het vraagt om gezamenlijke actie op drie niveaus:

### Binnen organisaties

Maak ontwikkelmogelijkheden, loopbaanpaden en werkplezier zichtbaar en bereikbaar. Niet als 'extraatje', maar als vast onderdeel van goed werkgeverschap. Uitstroom door gebrek aan uitdaging of doorgroei is te voorkomen.

### Tussen organisaties

Veel vertrekredenen, zoals werkdruk, administratiedruk en beperkte doorgroeimogelijkheden, overstijgen het eigen team of organisatie. Dit vraagt om regionale afspraken over samenwerking, taakverdeling en mobiliteit.

### In de regio als geheel

De uitkomsten geven aanknopingspunten voor de regionale arbeidsmarktaanpak en transformatieplannen. Denk aan slimme inzet van zij-instroom, regionale leer- en ontwikkelroutes en afspraken over behoud van medewerkers.



De vragenlijst van het uitstroomonderzoek bestaat uit twee delen.

## Deel 1

In het eerste deel worden diverse vragen gesteld over:

- De achtergrond van de oud-medewerker (functiegroep, leeftijd, aantal jaar werkervaring);
- De vertreksoort (o.a. vrijwillig of gedwongen);
- De reden(en) van vertrek (indien vrijwillig). Er kunnen maximaal twee thema's worden geselecteerd (bijvoorbeeld ontwikkelingsmogelijkheden en werkinhoud). Daarna worden voor deze thema's verdiepende vragen gesteld.

## Deel 2

Het tweede deel van de vragenlijst is niet verplicht. In dit deel worden er vragen gesteld over:

- De tevredenheid over aspecten van het werk en de organisatie;
- Het mogelijk aanbevelen van de organisatie als werkgever;
- De toekomstige werksituatie van medewerkers.

NB. 80% van de respondenten vult ook dit tweede deel van de vragenlijst in.





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
- Toegang tot benchmarkdata (landelijk, regionaal en brancheniveau)
- Doorlopend inzicht in de resultaten van jouw organisatie
- Mogelijkheid om in te zoomen in groepen binnen je organisatie
- Makkelijk te genereren managementinformatie

## Meedoen?

Ben je aangesloten bij Flever? Dan kun je je aanmelden voor het uitstroomonderzoek. Neem contact op met Flever of met Presearch via [info@presearch.nl](mailto:info@presearch.nl). Zij vertellen u graag meer over het onderzoek en het proces.

Bekijk ook eens de instructievideo's en webinars over het landelijk uitstroomonderzoek:

- [Webinar](#) over het landelijk uitstroomonderzoek
- [Klantcase](#) Lianta over het landelijk uitstroomonderzoek.

Meer informatie over het uitstroomonderzoek vind je op onze [website](#).



## Contact

### Flever

Visarendreef 1  
8232 PH Lelystad

[info@flever.nl](mailto:info@flever.nl)  
[www.flever.nl](http://www.flever.nl)

**Uitgave**  
Flever

**Onderzoekers:**  
Rachel Bwatou

**Met dank aan**  
Dit onderzoek is mede mogelijk gemaakt door subsidie van Regioplus

**Copyright**  
© 2025, Flever.  
Alle rechten voorbehouden.  
Publicatie en overname van teksten is toegestaan onder vermelding van de bron.

Terug naar  
het begin



Blijf op de hoogte van interessante publicaties,  
bijeenkomsten en maatschappelijke thema's.



Schrijf je in voor  
onze nieuwsbrief



@flevernl

**flever** 

samen werken aan een  
vitaal Flevoland

[www.flever.nl](http://www.flever.nl)