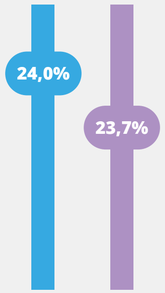
Resultaten landelijk uitstroomonderzoek 2025

Pensioen

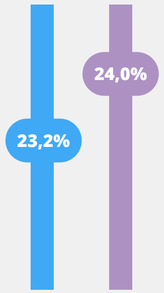
Inactief

Top 5 vertrekredenen *Belangrijkste redenen van zorg- en welzijnsprofessional om vrijwillig de organisatie te verlaten*

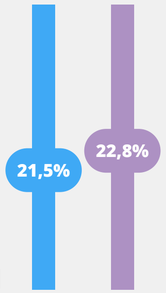
1. Privésituatie



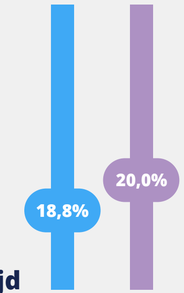
2. Ontwikkel-mogelijkheden



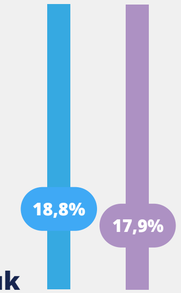
3. Werkinhoud



4. Planning & tijd



5. Werkdruk



2025

2024

Vertrekredenen per leeftijdscategorie

< 34 jaar

30,2% Ontwikkelmogelijkheden
25,7% Privésituatie
21,6% Werkinhoud

35-54 jaar

22,6% Privésituatie
22,2% Werkinhoud
21,7% Ontwikkelmogelijkheden

> 55 jaar

23,3% Privésituatie
23,0% Werkdruk
19,8% Werkinhoud

Vertrekredenen per branche

Geestelijke gezondheidszorg

Ontwikkelmogelijkheden
Werkinhoud
Privésituatie

Gehandicaptenzorg

Ontwikkelmogelijkheden
Privésituatie
Werkinhoud

Ziekenhuizen

Ontwikkelmogelijkheden
Privésituatie
Werkinhoud

Verpleging, verzorging en thuiszorg

Privésituatie
Werkdruk
Planning & Tijd

Overige branches

Werkinhoud
Ontwikkelmogelijkheden
Privésituatie

Grootste veranderingen t.o.v 2024

Regio+

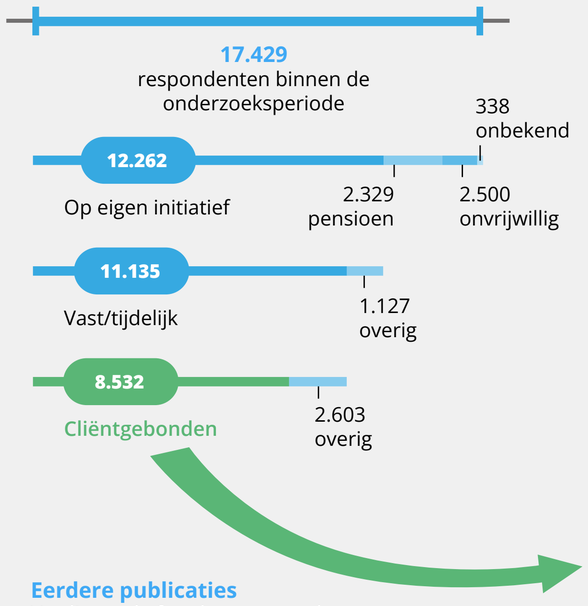
Februari 2026

Over het uitstroomonderzoek

Landelijke resultaten
zorg en welzijn
17.429 respondenten
januari t/m december 2025

205 zorg- en welzijnsorganisaties
hebben toegang via een eigen online dashboard waarin ze resultaten kunnen benchmarken.

Respondenten factsheet
Cliëntgebonden medewerkers met een vaste of tijdelijke functie die hun organisatie vrijwillig hebben verlaten (exclusief pensioen).

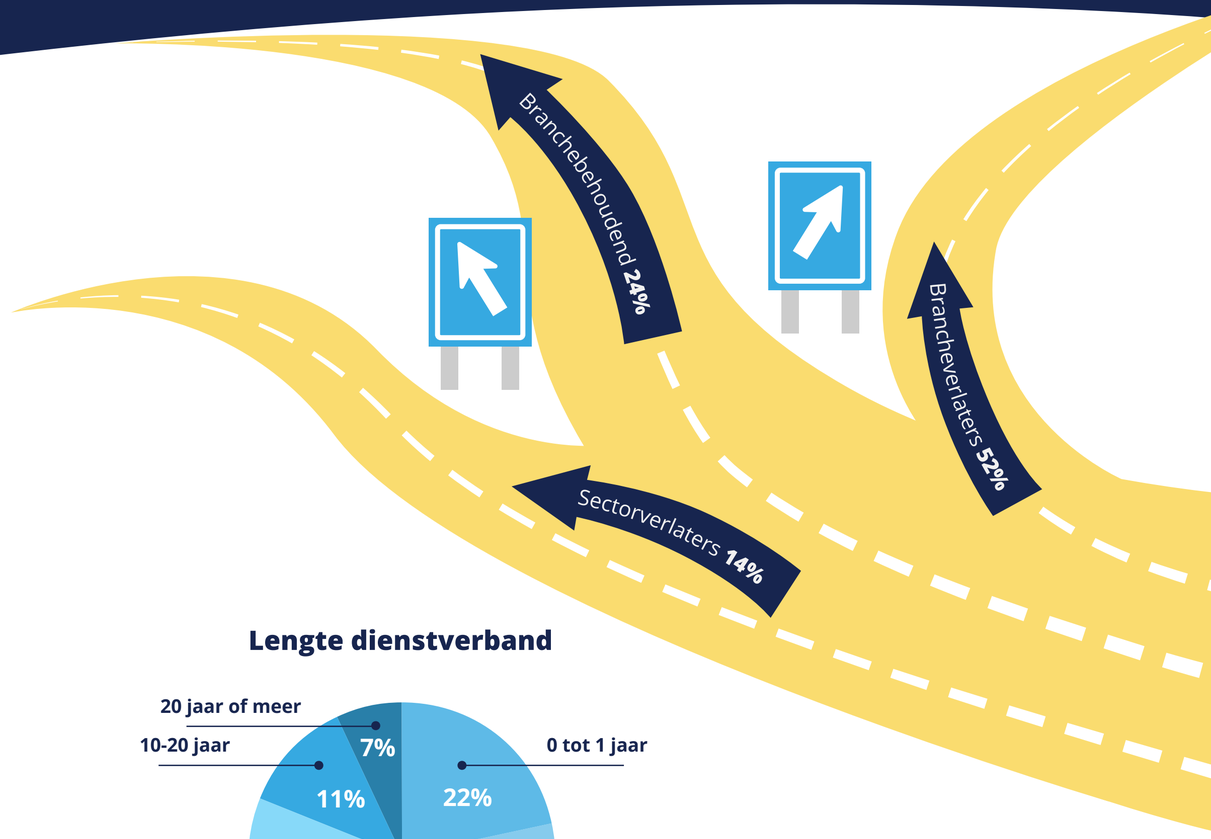


Eerdere publicaties
Verdiepende factsheets en andere rapportages van het doorlopend uitstroomonderzoek zijn te raadplegen via:
www.regioplus.nl/arbeidsmarktinformatie/landelijk-uitstroomonderzoek

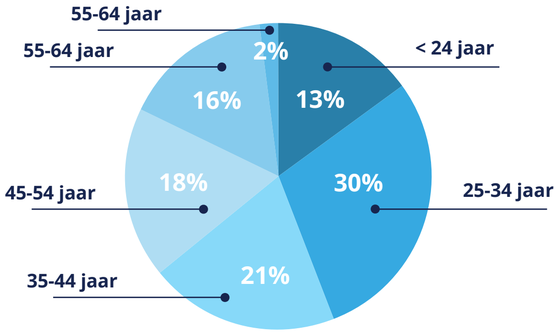
Conclusies

- In 2025 was de privésituatie voor de totale doelgroep de belangrijkste reden om een organisatie te verlaten en ook een belangrijkere reden dan in 2024. Het ging met name om een verhuizing, een carrièreswitch of de (te) lange reistijd. Het verlenen van mantelzorg was in 2024 én 2025 een belangrijke vertrekreden.
- Het ontbreken van of onvoldoende aangeboden ontwikkelmogelijkheden, de inhoud van het werk en planning en tijd waren ook in 2025 belangrijke vertrekredenen maar minder belangrijk dan in 2024. De (te) hoge werkdruk was ook een top 5 vertrekreden en werd wel vaker aangegeven dan in 2024.
- In lijn met eerdere jaren is het ontbreken van of onvoldoende ontwikkelmogelijkheden voor de groep werkenden jonger dan 35 jaar de belangrijkste reden om een organisatie te verlaten, al neemt het belang wel af. Voor de leeftijdsgroepen 35-55 jaar en 55 jaar en ouder vormde de privésituatie de belangrijkste reden om te vertrekken, gevolgd door de werkinhoud bij 35-55 jaar en werkdruk bij 55 jaar en ouder.
- Buiten de top 5 vertrekredenen laten 'ongewenst/vervelend gedrag' en 'inspraak en invloed' een relatief grote toename zien als vertrekredenen. Ongewenst/vervelend gedrag betreft vooral intimidatie, pesten of verbaal geweld door collega's. (Gebrek) aan inspraak en invloed bevat het niet gehoord voelen door de organisatie, het niet kunnen vinden in de besluitvorming maar ook weinig invloed uit kunnen oefenen op de kwaliteit van geboden zorg.
- 14% van de vertrokken medewerkers heeft de sector verlaten, maar daarvan verwacht 65% in de toekomst terug te keren in de sector (in dezelfde of een andere branche).

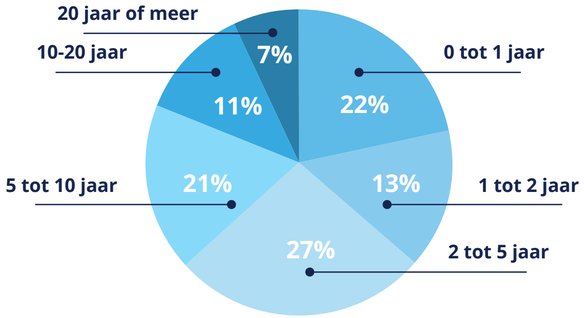
Wil je ooit weer gaan werken in de sector zorg en welzijn?



Leeftijdverdeling



Lengte dienstverband



Februari 2026