

Waarom vertrekken professionals uit de eerstelijnszorg?

Amber Kouwenberg en Art van Schaaijk

Samenvatting

Vertrekredenen van professionals in de eerstelijnszorg verschillen nauwelijks van de vertrekredenen in de niet-eerstelijnszorg. Ook binnen de functiegroepen in de eerstelijnszorg zijn slechts beperkte verschillen zichtbaar. Reistijd en ontwikkelmogelijkheden zijn in vrijwel alle groepen belangrijke redenen om te vertrekken, aangevuld met gedeelde factoren zoals leidinggevende, werksfeer, werkdruk en erkenning en waardering.

Desondanks zijn er een paar specifieke verschillen binnen de eerstelijnszorg: binnen het psychosociaal domein staat ontwikkelen op de eerste plaats, werk-privébalans speelt vooral bij paramedici een rol en specifieke redenen zoals een nieuwe opleiding of te weinig uren komen in bepaalde groepen vaker voor. Over het geheel genomen zijn de verschillen echter klein en liggen de belangrijkste vertrekredenen grotendeels in dezelfde lijn. De bevindingen suggereren dat het type beroep of sector minder bepalend is voor vertrekredenen dan andere contextfactoren zoals leeftijd, contractvorm en functieniveau.

De eerstelijnszorg speelt een centrale rol in het Nederlandse zorgstelsel en vangt het merendeel van de zorgvragen op¹. Deze sector staat echter onder toenemende druk door vergrijzing en een toenemende zorgvraag. Hierdoor stijgt de vraag naar zorg sneller dan het beschikbare personeel kan bijhouden. Het verminderen van uitstroom in de eerstelijnszorg is daarom een belangrijke mogelijkheid om de toegankelijkheid van de zorg te waarborgen². Inzicht in de redenen waarom specifiek eerstelijnszorgprofessionals hun werk verlaten is daarbij cruciaal. Waar een eerder rapport zich richtte op uitstroomtypen (werkgever-, branche- of sectorverlatend) en vertrekredenen naar leeftijd, contract en functieniveau², onderzoekt deze factsheet de verschillen in vertrekredenen tussen de eerstelijns- en niet-eerstelijnszorg, en tussen functiegroepen binnen de eerstelijnszorg. Verschillen in organisatiestructuur tussen de eerstelijnszorg³ en niet-eerstelijnszorg⁴ suggereren namelijk dat de redenen voor vertrek tussen deze groepen uiteen kunnen lopen. Dit onderzoek maakt gebruik van data uit het landelijke uitstroomonderzoek van RegioPlus en NetProve. Op basis van vrije tekst-antwoorden van 38.821 vrijwillig vertrokken respondenten in

¹ Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. (2024). *Visie eerstelijnszorg 2030: Consultatieversie*. https://www.lhv.nl/wp-content/uploads/2024/01/VWS_Interactive-Visie-eerste-lijnszorg_RA_v13dec.pdf

² van Schaaijk, A. & van Kooten, D. (2024). *Analyse van uitstroomredenen op basis van vrije tekst; Deelrapport 2: Kenmerken, redenen en preventiemogelijkheden van uitstroom in de sector zorg en welzijn*. Utrecht: Nivel, 2024.

³ ZonMw. (2024, 1 september). *Voortgang regionale versterking organisatie eerstelijnszorg*. <https://www.zonmw.nl/nl/nieuws/voortgang-regionale-versterking-organisatie-eerstelijnszorg>

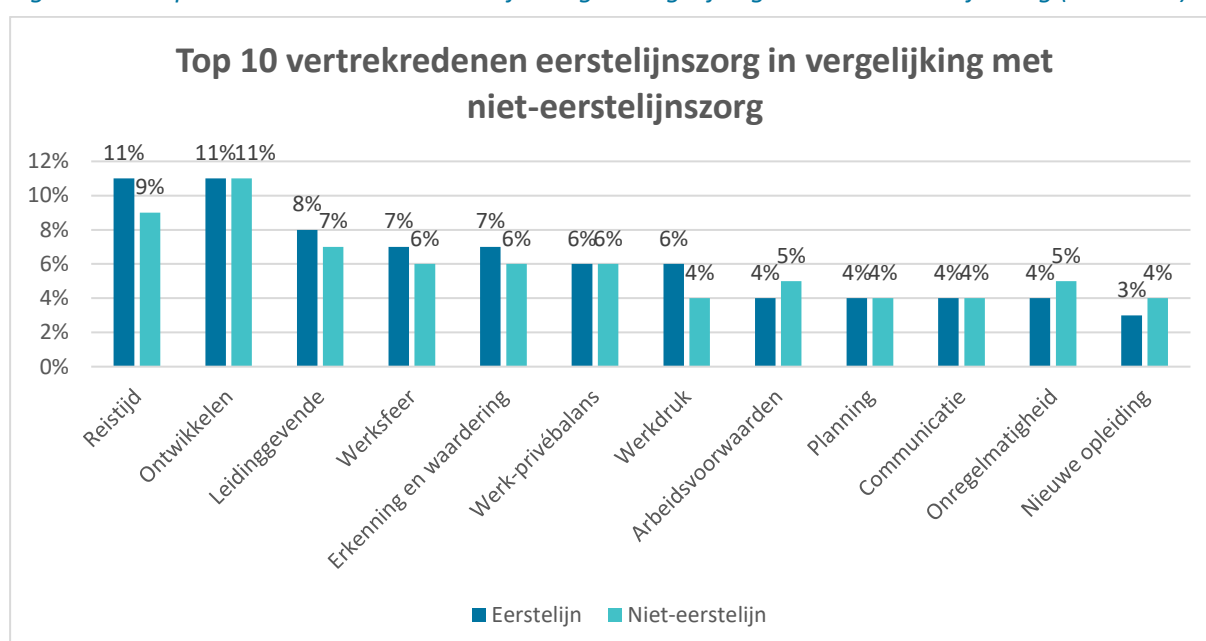
⁴ AVG-Helpdesk voor Zorg en Welzijn. (z.d.). *Grootschaligheid in de zorg uitgelegd*. <https://www.avghelpdeskzorg.nl/onderwerpen/g/grootschaligheid>

cliëntgebonden functies zijn vertrekredenen van eerstelijnszorgprofessionals vergeleken met niet-eerstelijnszorgprofessionals. Daarnaast zijn de vertrekredenen van verschillende functiegroepen binnen de eerstelijnszorg vergeleken.

Nauwelijks verschillen in vertrekredenen tussen de eerstelijnszorg en niet-eerstelijnszorg

Binnen de eerstelijnszorg en de niet-eerstelijnszorg zijn de verschillen in vertrekredenen over het algemeen beperkt. Reistijd en werkdruk spelen een relatief grotere rol als vertrekreden binnen de eerstelijnszorg. In beide sectoren blijken aspecten als ontwikkelen, de leidinggevende, werksfeer, erkenning en waardering, werk-privébalans, arbeidsvoorwaarden, planning, communicatie, onregelmatigheid en een nieuwe opleiding een vergelijkbare invloed te hebben op het besluit om te vertrekken.

Figuur 1 Top 10 vertrekredenen eerstelijnszorg in vergelijking met niet-eerstelijnszorg (n=38.821)



Noot. Geanalyseerde vraag: "Wat is de reden dat je weggaat bij [Organisatie]? Bij de niet-eerstelijnszorg vallen planning en communicatie buiten de top 10, evenals onregelmatigheid en nieuwe opleidingen bij de eerstelijnszorg.

Beperkte verschillen in vertrekredenen tussen functiegroepen binnen de eerstelijnszorg

Van de gehele eerstelijnszorg zijn vijf functiegroepen⁵ gemaakt. De vertrekredenen van functiegroepen binnen de eerstelijnszorg vertonen over het algemeen veel overeenkomsten. Reistijd en ontwikkelmogelijkheden behoren in vrijwel alle functiegroepen tot de belangrijkste redenen om te vertrekken. Daarnaast komen factoren zoals leidinggevende en werksfeer in meerdere groepen naar

⁵ Medisch behandelaren omvatten beroepen als huisartsen en apothekers, terwijl medische ondersteuning bestaat uit bijvoorbeeld apothekersassistenten en tandartsassistenten. Verpleegkundige en verzorgende zorg omvat beroepen als wijkverpleegkundigen en verzorgenden, en paramedische behandelzorg beroepen als fysiotherapeuten en logopedisten. Het psychosociaal, pedagogisch en maatschappelijk domein omvat beroepen als GZ-psycholoog en sociaal werkers.

voren. Tegelijkertijd zijn er enkele verschillen tussen de functiegroepen. Binnen het psychosociaal, pedagogisch en maatschappelijk domein is ontwikkelen de belangrijkste vertrekreden, terwijl in de andere groepen reistijd op de eerste plaats staat. Werk-privébalans speelt vooral een rol bij paramedische behandelen, maar komt minder prominent terug in andere groepen. Verder valt op dat 'nieuwe opleiding' met name belangrijk is voor medisch behandelaren en het psychosociaal domein, terwijl 'te weinig uren' specifiek voorkomt bij paramedici. Ook zijn er verschillen in overige factoren: erkenning en waardering speelt een grotere rol bij verpleegkundigen en verzorgenden, terwijl deze factor in andere groepen minder nadrukkelijk naar voren komt. Al met al zijn de verschillen tussen functiegroepen aanwezig, maar blijven deze relatief beperkt en liggen de belangrijkste vertrekredenen grotendeels in dezelfde lijn.

Tabel 1 Top 5 vertrekredenen van functiegroepen binnen de eerstelijnszorg

Vertrek reden	Medisch behandelaren (n=141)	Medische ondersteuning en praktijkvoering (n=3.166)	Verpleegkundige en verzorgende zorg (n=10.544)	Paramedische behandelen (n=756)	Psychosociaal, pedagogisch en maatschappelijk domein (n=3.143)
1	Reistijd (18%)	Reistijd (11%)	Reistijd (10%)	Reistijd (20%)	Ontwikkelen (16%)
2	Ontwikkelen (12%)	Ontwikkelen (10%)	Ontwikkelen (9%)	Ontwikkelen (16%)	Reistijd (14%)
3	Nieuwe opleiding (9%)	Leidinggevende (7%)	Leidinggevende (9%)	Werk-privébalans (7%)	Werksfeer (6%)
4	Leidinggevende (8%)	Werksfeer (7%)	Erkenning en waardering (8%)	Leidinggevende (6%)	Erkenning en waardering (6%)
5	Werksfeer (6%)	Erkenning en waardering (5%)	Werksfeer (7%)	Te weinig uren (5%)	Nieuwe opleiding (6%)

Noot. Geanalyseerde vraag: "Wat is de reden dat je weggaat bij [Organisatie]?"

Conclusie

Er zijn geen sterke verschillen te vinden in de vertrekredenen tussen de eerstelijnszorg en de niet-eerstelijnszorg. Ook binnen de eerstelijnszorg zijn de verschillen in uitstroomredenen tussen functiegroepen beperkt. Hiermee is beroep niet een hele belangrijke context in het verklaren van vertrekredenen. Andere contextfactoren zoals: leeftijd, contract of functieniveau² zijn relevanter.

Over het onderzoek

Het Nivel doet onderzoek met data van het landelijk uitstroomonderzoek van RegioPlus en NetProve in de sector zorg en welzijn. De professionals van deelnemende organisatie die vertrekken bij hun werkgever ontvangen een vragenlijst met daarin vragen over hun vertrek. Voor dit onderzoek zijn de niet herleidbare antwoorden van in totaal 38.821 professionals in cliëntgebonden functies in de sector zorg en welzijn die vrijwillig zijn vertrokken geanalyseerd. De factsheet is een inventarisatie van contextfactoren voor het onderzoek van het Move-project.

De data zijn verzameld tussen februari 2022 en 31 maart 2026. Er is gebruik gemaakt van de antwoorden op de vraag “Wat is de reden dat je weggaat bij [organisatie]?”. Om de vrije tekst antwoorden te analyseren is gebruik gemaakt van de Document-Term-Matrix (DTM). Dit is een manier om tekstuele data te structureren, welke de frequentie van bepaalde termen in een verzameling documenten weergeeft. De documenten vertegenwoordigen hier de antwoorden van de respondenten op een bepaalde vraag en de termen identificeren de onderliggende thema's. Het punt waar het document en de term elkaar in de matrix kruisen, krijgt de waarde 1 als de term in het document voorkomt en 0 als de term niet voorkomt. Met deze matrix is het mogelijk om te analyseren welke woorden in een antwoord voorkomen en welke combinaties er bestaan. Ook kunnen er meerdere thema's aan één respondent gekoppeld worden.

Over het Nivel

Het Nivel levert de kennis om de gezondheidszorg in Nederland beter te maken. Dat doen we met hoogwaardig, betrouwbaar en onafhankelijk wetenschappelijk onderzoek naar thema's met een groot maatschappelijk belang. 'Kennis voor betere zorg' is onze missie. Alle onderzoeken publiceert het Nivel openbaar. U vindt deze publicatie en alle andere Nivel-publicaties op www.nivel.nl/publicaties.

Titelgegevens van deze publicatie

De gegevens uit deze publicatie mogen met de volgende bronvermelding worden gebruikt: Kouwenberg, A., Schaijk, A. van, Beperkte verschillen in vertrekredenen binnen en buiten de eerstelijnszorg. Utrecht: Nivel, 2026.

Literatuur

AVG-Helpdesk voor Zorg en Welzijn. (z.d.). *Grootschaligheid in de zorg uitgelegd*.

<https://www.avghelpdeskzorg.nl/onderwerpen/g/grootschaligheid>

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. (2024). *Visie eerstelijnszorg 2030: Consultatieversie*.

https://www.lhv.nl/wp-content/uploads/2024/01/VWS_Interactive-Visie-eerste-lijnszorg_RA_v13dec.pdf

van Schaijk, A. & van Kooten, D. *Analyse van uitstroomredenen op basis van vrije tekst; Deelrapport 2: Kenmerken, redenen en preventiemogelijkheden van uitstroom in de sector zorg en welzijn*. Utrecht: Nivel, 2024.

ZonMw. (2024, 1 september). *Voortgang regionale versterking organisatie eerstelijnszorg*.

<https://www.zonmw.nl/nl/nieuws/voortgang-regionale-versterking-organisatie-eerstelijnszorg>