



De Staat van de arbeidsmarkt kinderopvang 2024



Inhoudsopgave

Inleiding	2
Arbeidsmarkt kinderopvang in één oogopslag	3
Samenvatting	5
In- en uitstroom van medewerkers	5
Zelfstandigen.....	6
Vacatures	7
Ontwikkeling werkgelegenheid (2010-2033).....	8
Aanpak groeiend tekort – mogelijke toekomstbeelden	11
Werkbeleving	12
Werkdruk	12
Externe en interne agressie	12
Vitaliteit en vermoeidheid	13
Tevredenheid	14
Effect van organisatiegrootte	15
Ziekteverzuim	16
Ziekteverzuim in 2024.....	16
Aandacht voor behoud en duurzame inzetbaarheid	17
Op zoek naar ander werk.....	17
Redenen op zoek naar ander werk.....	17
Aandacht voor beleid; de sleutel tot behoud	18
Arbeidsmarkt in beweging.....	22

Inleiding

Hoe staat het in 2024 met de arbeidsmarkt in de branche kinderopvang? Stroomden er meer of juist minder mensen in? Hoe ervaren medewerkers het werken in de branche eigenlijk? En wat valt op als we kijken naar het ziekteverzuim en aandacht voor duurzame inzetbaarheid? Om daar inzicht in te geven, heeft het AZW-programma voor alle zorg-en-welzijnsbranches én de sector een analyse gemaakt van de arbeidsmarkt. Ontdek hoe de arbeidsmarkt van de branche kinderopvang ervoor staat en lees deze brancheanalyse.

De vraag naar zorg en welzijn blijft de komende jaren stijgen, maar er is te weinig personeel om in die vraag te voorzien. De arbeidsmarkt in zorg en welzijn staat onder druk. Om ervoor te zorgen dat medewerkers in de branche kinderopvang blijven werken, is kennis nodig over de werkbeleving en duurzame inzetbaarheid. Daarom gaan we in deze editie van 'De Staat van' daar dieper op in.

De nieuwe editie is compacter dan voorgaande jaren. Voor verdiepende informatie verwijzen we naar eerder uitgevoerde onderzoeken en analyses. Wil je meer weten over de situatie van de arbeidsmarkt in jouw branche? Bekijk ook de analyses van de sector zorg en welzijn en de andere branches via de pagina [sectoren & branches](#) op onze website.

Voor deze publicatie is gebruikt gemaakt van de volgende data:

- Kerncijfers AZW StatLine
- AZW werknemerspanel
- AZW werkgeverspanel
- Secundaire analyse door AZW op data van de werknemersenquête 2023
- Prognosemodel zorg en welzijn – ABF Research, 2023

Arbeidsmarkt kinderopvang in één oogopslag

De Staat van de arbeidsmarkt kinderopvang biedt een overzicht van de belangrijkste trends en ontwikkelingen binnen deze branche in het afgelopen jaar. In deze samenvatting belichten we de kernpunten over de werkgelegenheid, werkbeleving, ziekteverzuim en duurzame inzetbaarheid.

Arbeidsmarkt in cijfers

- **Gemiddelde leeftijd:** de afgelopen jaren is de gemiddelde leeftijd van medewerkers in de branche kinderopvang eerst flink toegenomen en daarna weer afgenomen. De gemiddelde leeftijd van medewerkers in de branche kinderopvang ligt ver onder het sectorgemiddelde.
- **Zelfstandigen:** de laatste jaren is het aantal zelfstandigen in de branche kinderopvang toegenomen. Het aandeel zelfstandigen is hoog vergeleken met het gemiddelde aandeel zelfstandigen in de sector zorg en welzijn en in andere sectoren in Nederland.
- **Redenen voor zelfstandigheid:** werk en privé beter combineren, zelf bepalen hoeveel en wanneer te werken.
- **Ontwikkeling aantallen medewerkers:** in de branche kinderopvang stijgt het aantal medewerkers sinds 2010 sterker dan gemiddeld in de sector. Het aantal medewerkers in de branche groeit naar verwachting de komende 10 jaar minder hard als gevolg van een stagnerend aanbod van personeel.
- **Toenemend tekort:** het personeelstekort in de branche kinderopvang wordt naar verwachting aanzienlijk groter in de komende jaren, met een sterke toename na 2026.
- **Hoge vacaturegraad:** veel openstaande en ontstane vacatures tussen 2018 en 2022. Vanaf het tweede kwartaal van 2022 meer openstaande dan ontstane vacatures, wat erop wijst dat het steeds moeilijker wordt om personeel te vinden. In de laatste twee kwartalen is voor het eerst in lange tijd het aantal ontstane en het aantal openstaande vacatures iets afgenomen.

Werkbeleving

- **Hoge werkdruk:** het aandeel medewerkers dat de werkdruk te hoog vindt, schommelt. Medio 2024 ligt dit percentage boven het gemiddelde van de sector.
- **Externe en interne agressie:** het aandeel medewerkers in de branche kinderopvang dat te maken heeft met externe agressie ligt ver onder het gemiddelde in de sector. Het aandeel medewerkers dat interne agressie ervaart, is licht afgenomen en ligt onder het sectorgemiddelde.
- **Afgenomen vitaliteit:** het percentage medewerkers dat zich opgebrand voelt is de afgelopen jaren gestegen. In 2021 en 2022 voelden minder medewerkers zich energiek, maar in 2023 is dat percentage weer iets gestegen.
- **Fluctuaties in tevredenheid:** de tevredenheid over het werk daalde tussen 2021 en 2023, maar herstelde deels eind 2023. De tevredenheid over de organisatie bereikte in 2020 een hoogtepunt. Daarna nam deze enige tijd af, maar is nu weer op het niveau van 2020.

- **Kleine vs. grote organisaties:** hoewel grote organisaties vaker een uitgebreid personeelsbeleid hebben, ervaren medewerkers van kleinere organisaties gemiddeld minder werkdruk, minder vaak agressie en een hogere tevredenheid over hun organisatie.

Ziekteverzuim

- **Stijgend verzuim:** het ziekteverzuim bij medewerkers in de branche kinderopvang is de afgelopen jaren gestegen. Het is lange tijd lager geweest dan het gemiddelde van de sector zorg en welzijn, maar recent ligt het verzuim in de branche hoger dan het sectorgemiddelde. In 2023 daalde het ziekteverzuimpercentage in de branche kinderopvang voor het eerst in lange tijd, net als in de sector.

Aandacht voor behoud en duurzame inzetbaarheid

- **Zoektocht naar nieuw werk:** het aandeel medewerkers dat op zoek is naar ander werk, is ongeveer gelijk aan het aandeel in de hele sector. Medewerkers in de branche zoeken een nieuwe uitdaging of vinden het huidige werk lichamelijk en/of psychisch te zwaar.
- **Verbanden:** aandacht die werkgevers hebben voor duurzame inzetbaarheid, zorgt ervoor dat medewerkers:
 - minder vaak op zoek gaan naar ander werk;
 - langer willen blijven werken;
 - vaker willen doorwerken tot de AOW-leeftijd en ook vaker denken dit te kunnen.

Samenvatting

De Staat van de arbeidsmarkt in cijfers geeft in de branche gehandicaptenzorg de volgende getallen:

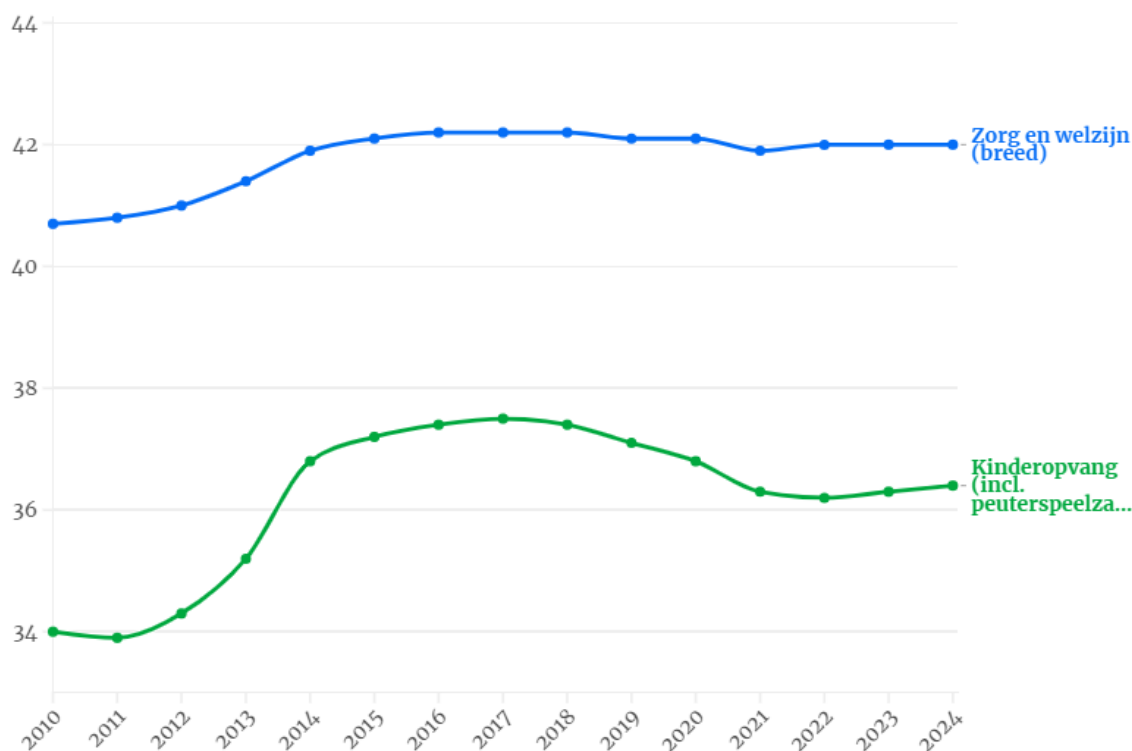
- 126.900 werknemers (Q1 2024)
- 94% vrouwen (Q1 2024)
- 36,4 jaar als gemiddelde leeftijd (2024)
- 3.001 werkgevers (2023)

Het algemene beeld: de instroom van medewerkers in de branche is groter dan de uitstroom. Ondanks dat nemen de tekorten op de arbeidsmarkt nog steeds toe. De komende 10 jaar blijft naar verwachting de zorgvraag en personeelsbehoefte toenemen. Dat geldt ook bijna overal voor het verwachte arbeidsmarkttekort. De vraag is: hoe behouden we medewerkers voor de branche?

Ontwikkeling gemiddelde leeftijd medewerkers

De gemiddelde leeftijd van medewerkers in de branche kinderopvang steeg tussen 2010 en 2017 van 34,0 naar 37,5 jaar. Daarna daalt het gemiddelde weer tot 36,4 in 2024. In 2024 is het sectorgemiddelde 42,0 jaar.

Figuur 1. Ontwikkeling van de gemiddelde leeftijd medewerkers branche kinderopvang t.o.v. de sector, 2010-2024

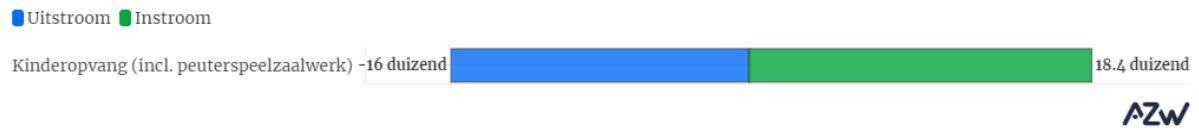


AZW

In- en uitstroom van medewerkers

In het eerste kwartaal van 2024 stroomden 18.400 medewerkers de branche kinderopvang in, terwijl 16.000 mensen de branche verlieten. Dit resulteerde in een netto groei van 2.400 medewerkers.

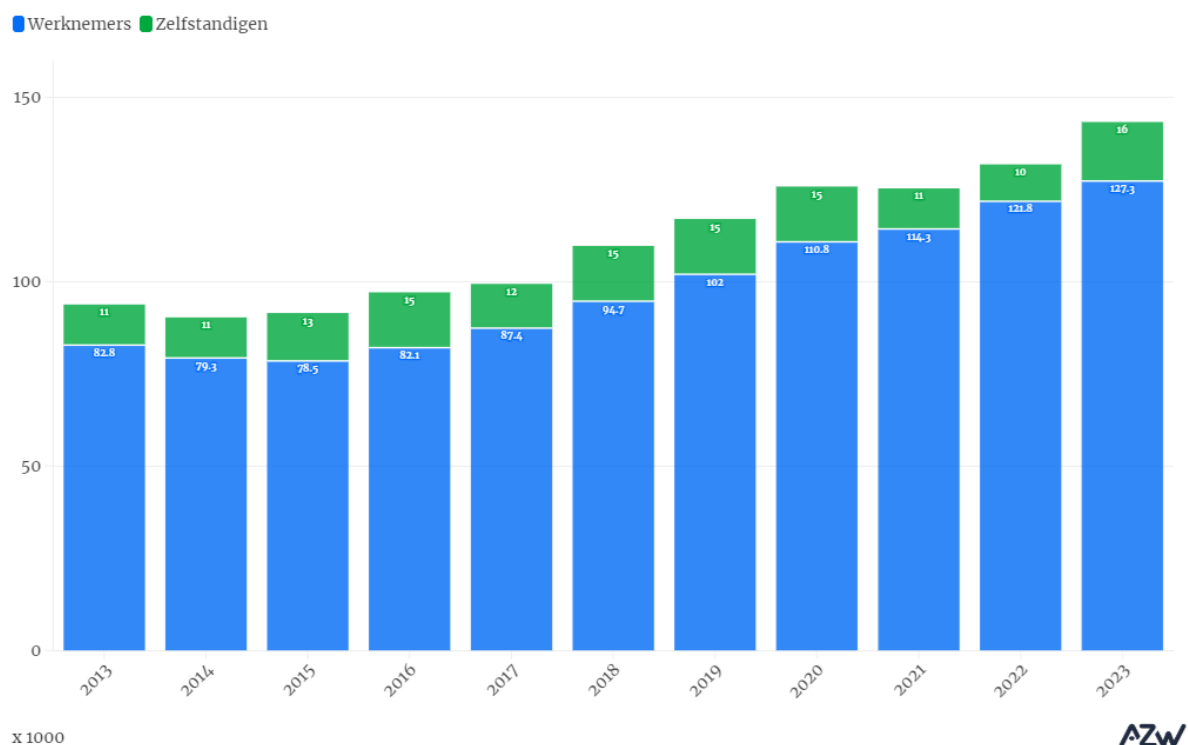
Figuur 2. In- en uitstroom branche kinderopvang, eerste kwartaal 2024



Zelfstandigen

Het maatschappelijk debat gaat veel over het groeiend aantal medewerkers dat als zelfstandige aan de slag gaat binnen de sector zorg en welzijn. In de periode 2013-2023 groeide het aantal zzp'ers in de branche kinderopvang van 11.000 naar 16.000.¹ In 2023 maken zzp'ers 20% uit van het totaal aantal medewerkers in de branche kinderopvang. Ter vergelijking: in de hele sector zorg en welzijn is dat 9% en over alle sectoren in Nederland is het percentage zzp'ers in 2023 gemiddeld 13%.

Figuur 3. Ontwikkeling werknemers en zelfstandigen in branche kinderopvang, 2013-2023

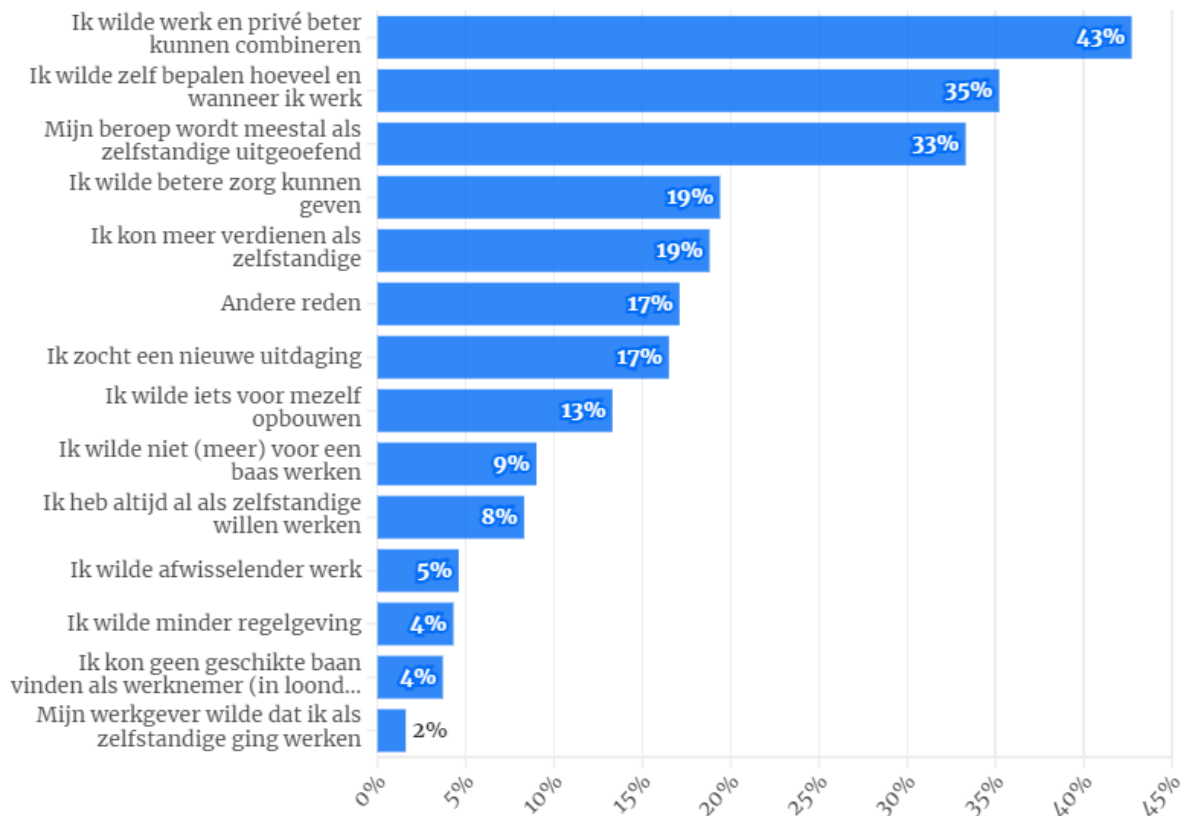


Waarom worden medewerkers binnen de branche kinderopvang zzp'er?

Zzp'ers in de branche kinderopvang kiezen vooral voor het zzp-schap om werk en privé beter te kunnen combineren (43%). 35% geeft aan dat ze zzp'er zijn geworden om zelf te bepalen hoeveel en wanneer ze werken. Een derde (33%) kiest voor het zzp-schap, omdat hun beroep meestal als zelfstandige wordt uitgevoerd.

¹ Het CBS rondt in rapportages de cijfers over zelfstandigen in zorg en welzijn af op duizendtallen.

Figuur 4. Redenen om zzp'er te worden (zzp'ers kinderopvang)



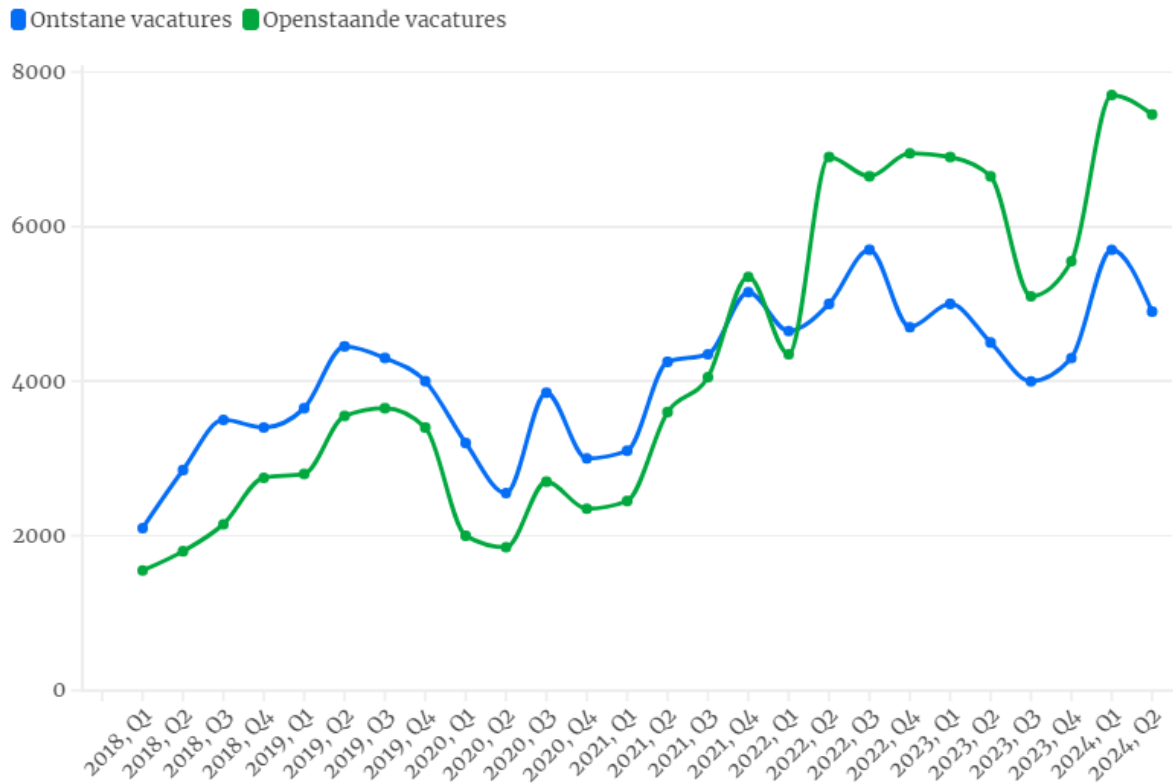
AZW

Lees meer over zelfstandigen in zorg en welzijn in onze longread [zzp'ers in zorg en welzijn aan het woord](#).

Vacatures

Sinds eind 2020 is er een opwaartse trend in het aantal ontstane en het aantal openstaande vacatures. Vanaf het tweede kwartaal van 2022 overstijgt het aantal openstaande vacatures het aantal ontstane vacatures, wat erop duidt dat het steeds moeilijker wordt om medewerkers te vinden. De laatste twee gemeten kwartalen is het aantal ontstane als het aantal openstaande vacatures iets verminderd.

Figuur 5. Ontstane en openstaande vacatures per kwartaal, 2018-2024



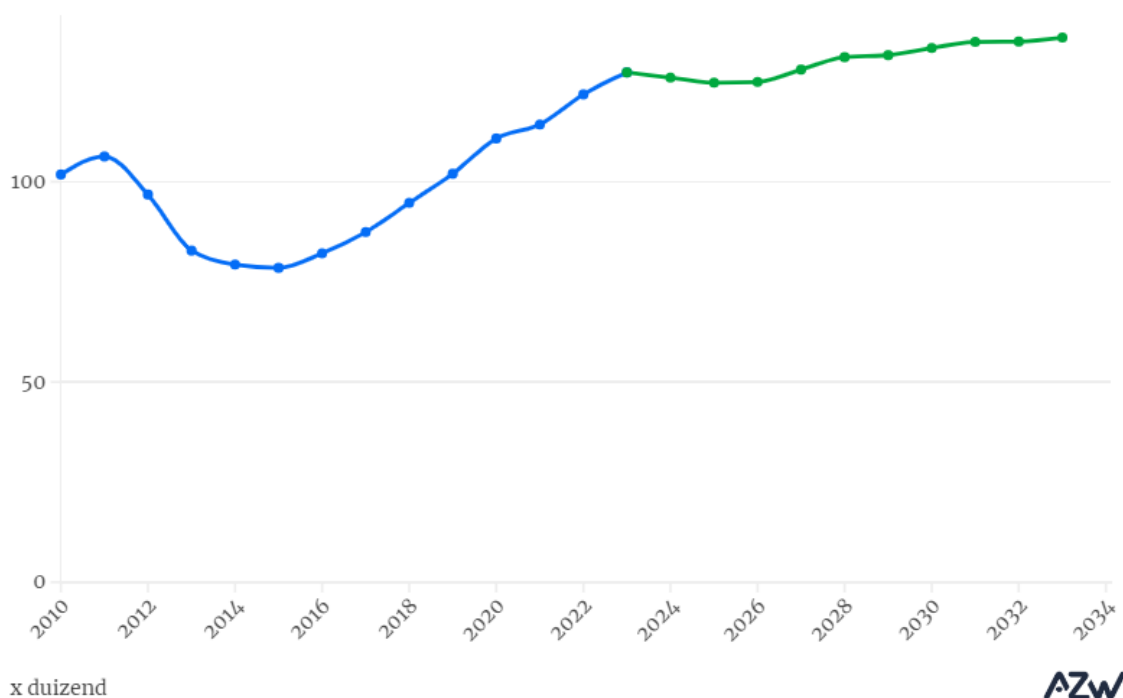
Ontwikkeling werkgelegenheid (2010-2033)

De arbeidsvraag en het personeelsaanbod bepalen het daadwerkelijk aantal medewerkers. Dit wordt de vervulde vraag genoemd. De vervulde vraag is gelijk aan het aantal medewerkers. Tussen 2010 en 2024 steeg het aantal medewerkers in de branche kinderopvang met 25%. Ter vergelijking: de hele sector groeide in die periode met 16%.

Figuur 6. Werkgelegenheid in de branche kinderopvang, 2010-2033

■ Vervulde vraag 2010 - 2024 ■ Prognose Vervulde Vraag 2024 - 2033 (NieuwBeleid-scenario)

Medewerkers



Prognose werkgelegenheid

Het [Prognosemodel](#) dat wij gebruiken, biedt inzicht in hoe de arbeidsmarkt zich de komende 10 jaar ontwikkelt. Bij het Prognosemodel gaat het om medewerkers in loondienst. Figuur 6 toont vanaf 2024 de prognose van de vervulde vraag naar medewerkers binnen de branche kinderopvang onder het NieuwBeleid-scenario. In dit scenario wordt verwacht dat het aantal medewerkers de komende 9 jaren met 8% zal groeien: van 126.000 in 2024 naar 136.000 in 2033.

Het NieuwBeleid-scenario

Dit scenario berekent de zorgvraag door de verwachte effecten van recentelijk ingevoerde of voorgenomen beleidsmaatregelen mee te nemen, waaronder maatregelen uit het:

- Integraal Zorgakkoord (IZA);
- programma Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen (WOZO);
- Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA);
- regeerakkoord Rutte IV (incl. aanpassingen t/m Prinsjesdag 2023)

Bij het regeerakkoord gaat het specifiek om:

- afspraken over de hogere vergoeding voor kinderopvang (96% vergoeding van de maximumprijs per 1 januari 2027)
- herinterpretatie van het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg
- eigen bijdrage Wmo-voorzieningen en
- meer tijd voor de patiënt in de huisartsenzorg.

Niet meegenomen in het scenario Nieuw Beleid is het programma Toekomstbestendige Zorg en Welzijn (TAZ) en de hervormingsagenda jeugd.

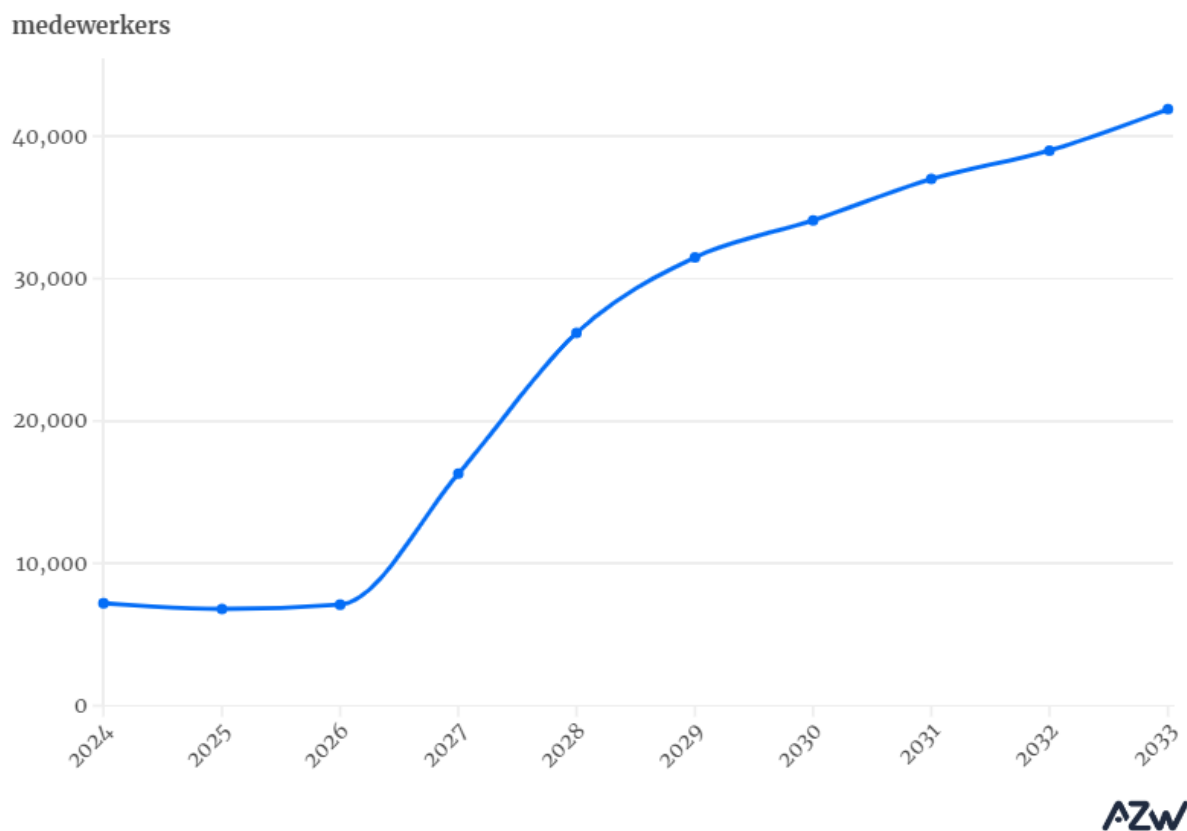
Door toenemende krapte op de arbeidsmarkt lukt het de branche naar verwachting niet om volledig te voorzien in de personeelsbehoefte. Anders gezegd: nu het arbeidsmarkttekort blijft toenemen, zal het de branche kinderopvang waarschijnlijk niet lukken om alle vacatures in te vullen.

Zie onze [factsheet](#) voor meer info over de arbeidsmarktprognose.

Arbeidsmarkttekort

Het arbeidsmarkttekort is het verschil tussen de arbeidsvraag en het personeelsaanbod. Het tekort in de branche kinderopvang wordt in de prognoseperiode snel groter van 7.200 personen in 2024 tot 41.900 personen in 2033. Vooral na 2026 neemt het tekort sterk toe.

Figuur 7. Prognose van het arbeidsmarkttekort in de branche kinderopvang 2024-2033 (NieuwBeleid-scenario)



Aanpak groeiend tekort – mogelijke toekomstbeelden

Om het groeiende tekort aan te pakken, moet er anders gedacht worden. In 2024 heeft AZW een scenario-analyse uit laten voeren voor de gehele sector zorg en welzijn. Deze scenario-analyse laat zien aan welke 8 knoppen gedraaid kan worden om tekorten gedeeltelijk terug te dringen. Deze scenario's zijn de meest optimistische, maar nog net haalbare verwachting voor de komende tien jaar, maar staan niet op zichzelf. Soms is het ene scenario nodig om het andere te realiseren. Ook overlapt de impact van scenario's soms. In het onderzoek zijn de scenario's daarom in samenhang bekeken. Scenario's die logisch met elkaar samenhangen zijn geclusterd in 3 toekomstbeelden.

Wat we ook doen, het arbeidsmarkttekort verdwijnt in geen van de toekomstbeelden en blijft substantieel. Maar deze toekomstbeelden bieden wel handelingsperspectief en vormen een leidraad voor een maatschappelijk debat over de toekomst van zorg en welzijn.

Figuur 8. Toekomstbeelden arbeidsmarkt zorg en welzijn (Rebel), 2033



Bekijk ook de [animatievideo](#) voor een beknopte, visuele weergave van de 3 toekomstbeelden voor zorg en welzijn

De uitkomsten van het rapport bieden de sector waardevolle input voor beleidsontwikkeling, strategische planning en het stimuleren van sector-brede discussies over hoe we gezamenlijk de arbeidsmarkt in de sector zorg en welzijn toekomstbestendig kunnen maken. [Lees hier de scenario-analyse van AZW.](#)

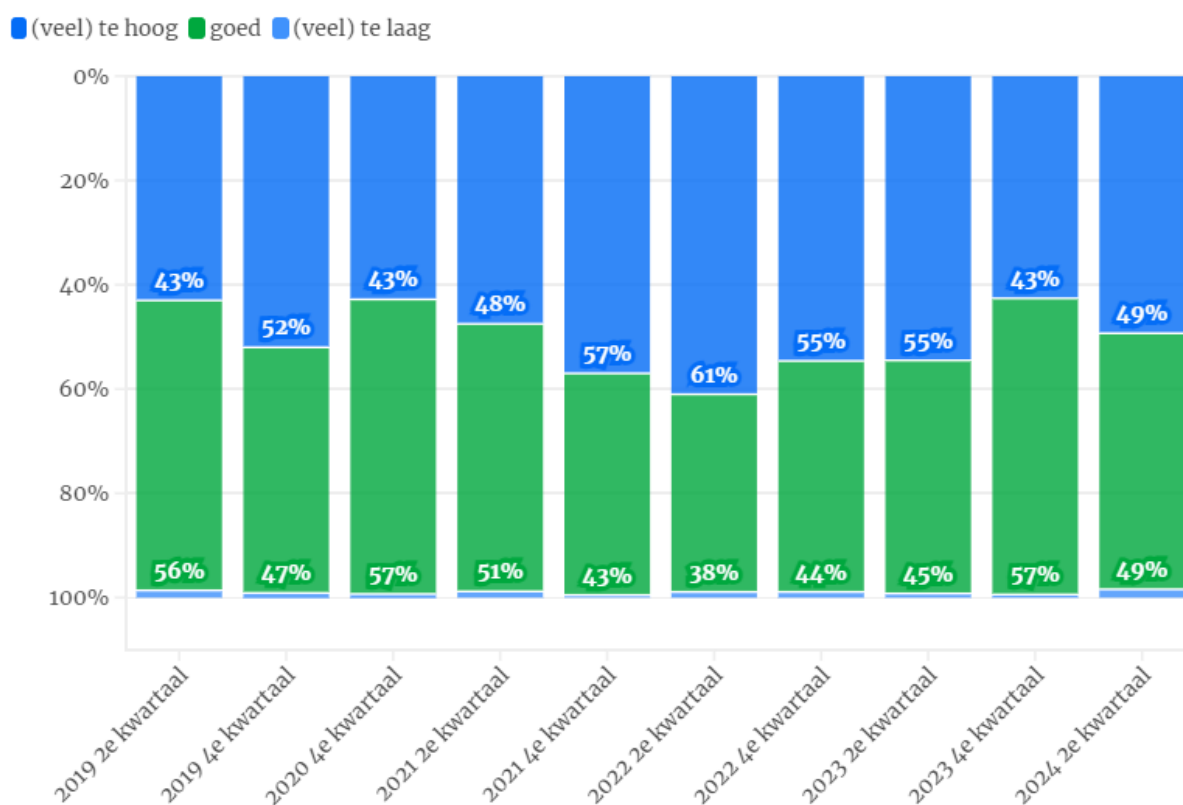
Werkbeleving

Binnen het AZW-onderzoeksprogramma verzamelen we doorlopend gegevens over verschillende aspecten van de werkbeleving van medewerkers, onder meer door de halfjaarlijkse werknemers- en werkgeversenquêtes (WNE/WGE) die worden uitgevoerd door het CBS. Uitgebreide analyses van deze thema's worden gepubliceerd in diverse longreads, artikelen en factsheets. Hieronder volgt een selectie van thema's die dit jaar extra aandacht hebben gekregen, waarbij we vooral de ontwikkelingen belichten.

Werkdruk

Het aandeel medewerkers in de branche kinderopvang dat de werkdruk te hoog of veel te hoog vindt, schommelt de laatste jaren tussen de 43% en 61%. In het tweede kwartaal van 2022 was het aandeel het hoogst (61%). Medio 2024 ligt dit percentage op 49%. In de sector zorg en welzijn ligt dit percentage medio 2024 gemiddeld op 43%.

Figuur 9. Beleving van de werkdruk in de branche kinderopvang, 2019-2024



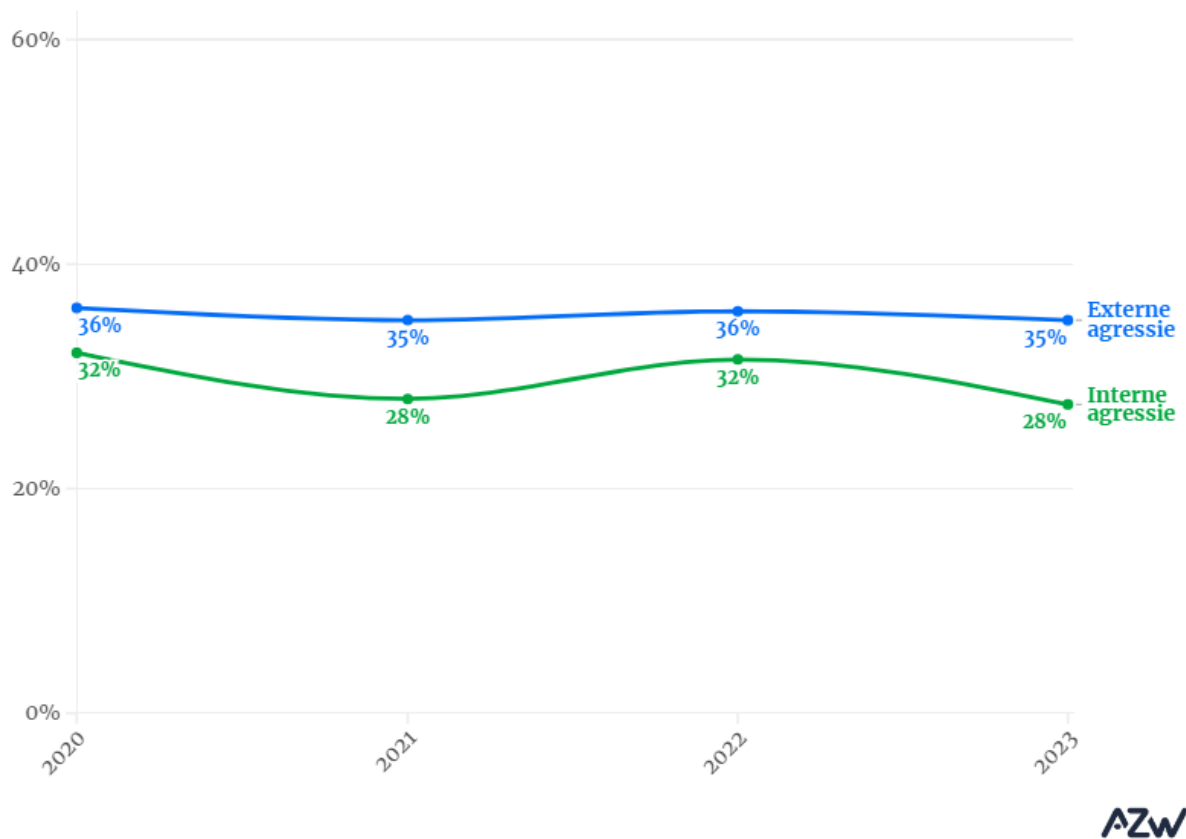
AZW

Externe en interne agressie

Het aandeel medewerkers dat in de branche kinderopvang in 2023 te maken heeft met externe agressie 35%. Dat is lager dan het percentage voor de gehele sector (60% in 2023). Het aandeel medewerkers dat te maken heeft met interne agressie nam af van 32% in 2020 naar 28% in 2023. In de gehele sector lag dit gemiddelde eind 2023 op 32%.

Afgelopen jaar hebben we een artikel gepubliceerd, waarin we deze [dubbele dynamiek van agressie](#) verder toelichten.

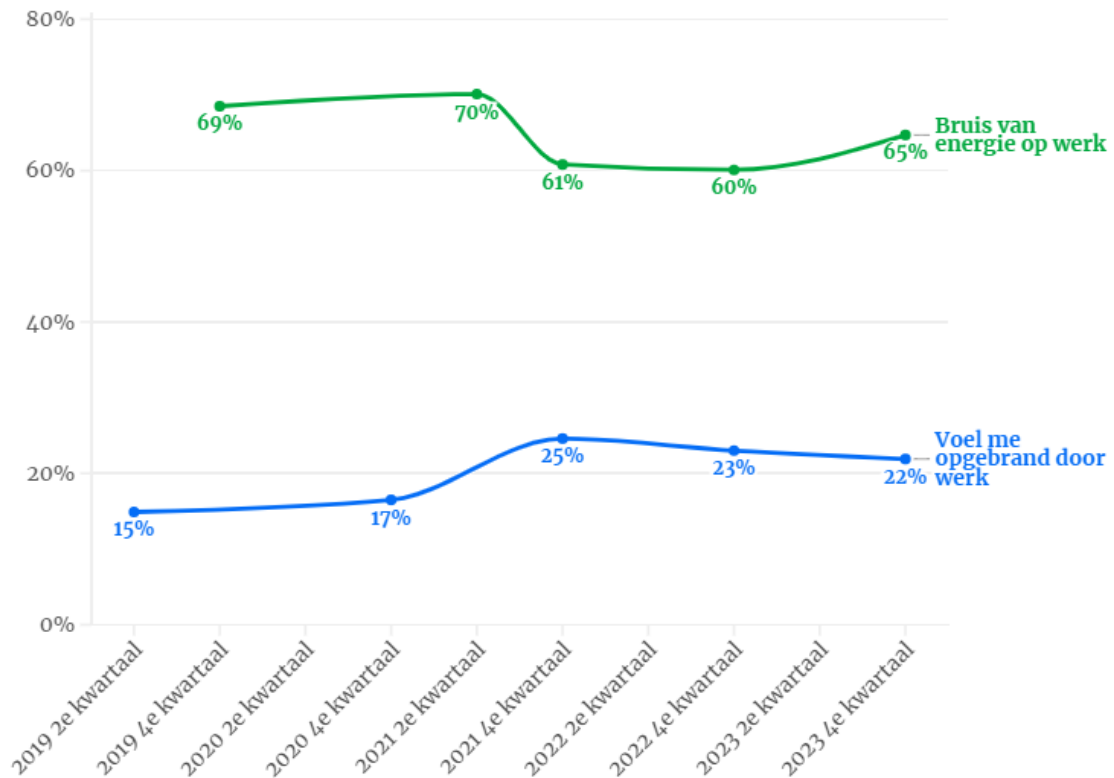
Figuur 10. Beleving van externe en interne agressie in de branche kinderopvang, 2020-2023



Vitaliteit en vermoeidheid

Hoe staat het met de vitaliteit van medewerkers en hoe energiek voelen medewerkers zich? Om dit te verkennen, bekijken we twee stellingen die aan medewerkers zijn voorgelegd in de werknemersenquête: voelen ze zich 'opgebrand' door hun werk of 'bruisen ze van energie op hun werk'.

Figuur 11. Vitaliteit en vermoeidheid van medewerkers in de branche kinderopvang, 2019-2023



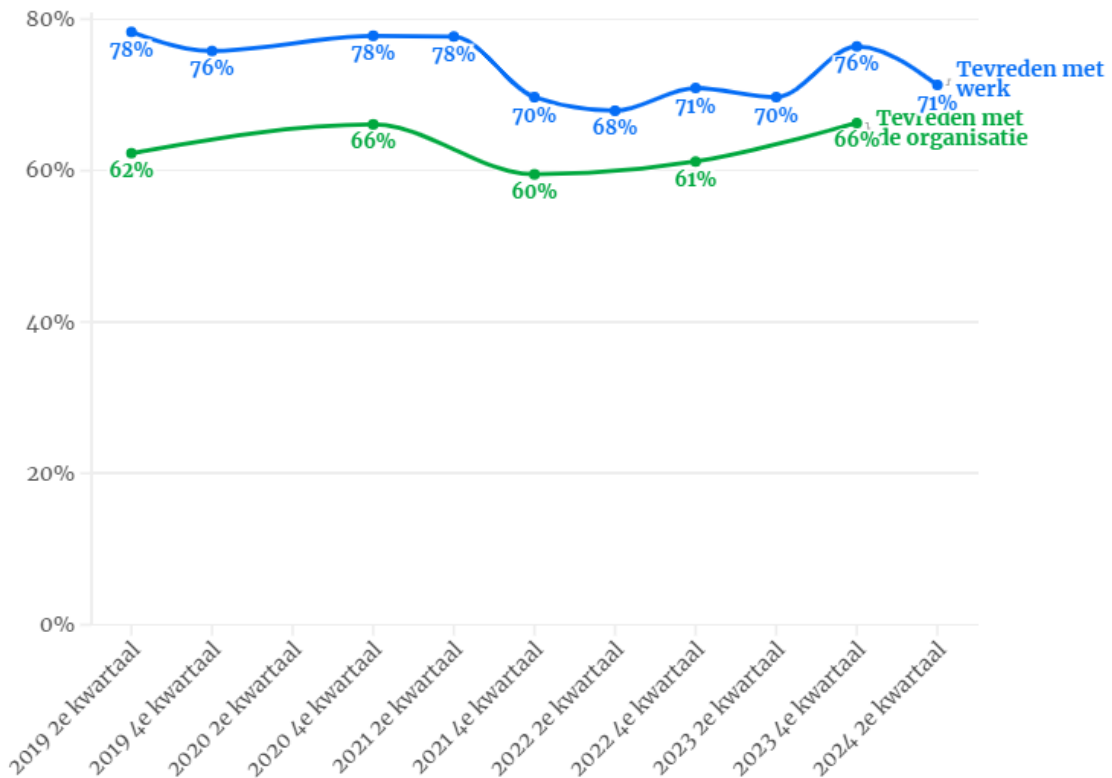
AZW

Het percentage medewerkers dat zich opgebrand voelt, is flink toegenomen van 15% (Q2, 2019) naar 25% (Q4, 2021) en daarna weer licht gedaald naar een niveau van 22% (Q4, 2023). In 2021 en 2022 geeft een kleiner aandeel van de medewerkers aan te 'bruisen van energie': toen zakte dit percentage naar 61% en 60%. In 2020 was dat nog 70%. In 2023 is het aandeel medewerkers dat 'bruis' weer opgelopen tot 65%.

Tevredenheid

Het percentage medewerkers dat (zeer) tevreden is met het werk, liep sterk terug tussen 2021 en 2023: van 78% naar 68%. Bij de laatste twee metingen is het aandeel medewerkers dat tevreden is met het werk weer wat hoger en bedraagt medio 2024 71%. Het aandeel medewerkers dat (zeer) tevreden is met de organisatie schommelt tussen de 60% en 66%. Eind 2023 is dat 66%.

Figuur 12. Tevredenheid met het werk en de organisatie in de branche kinderopvang, 2019-2024



AZW

Effect van organisatiegrootte

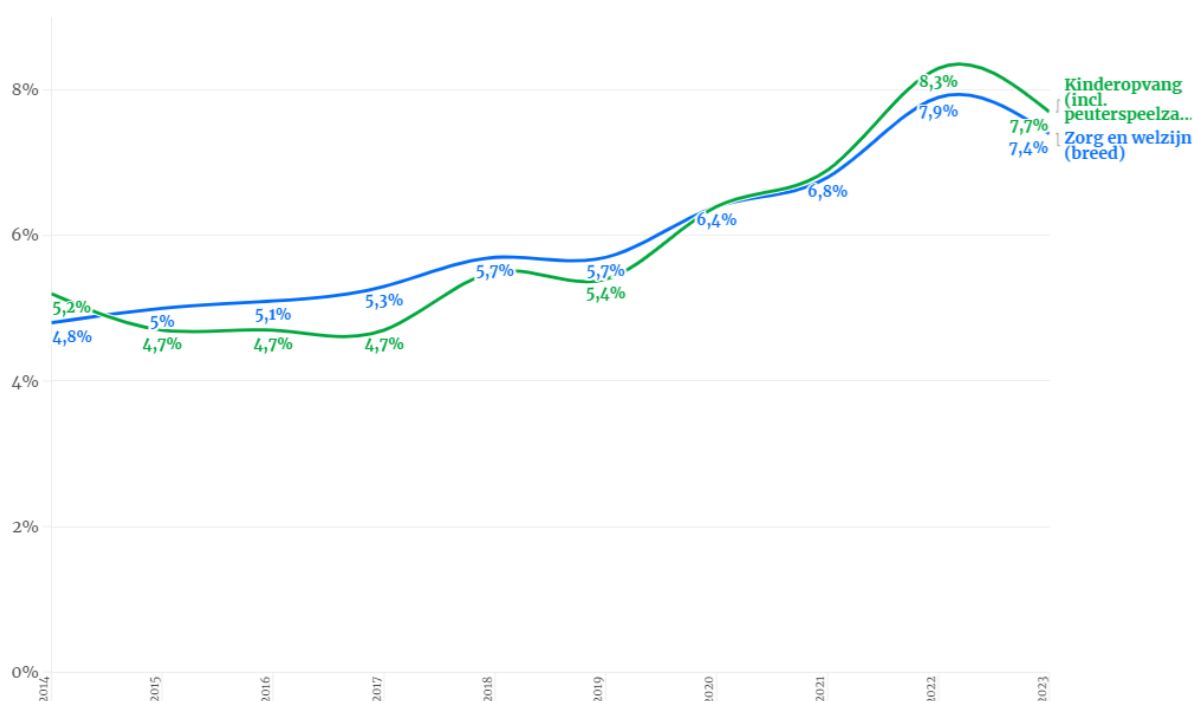
Grote organisaties hebben vaker een uitgebreid personeelsbeleid dan kleinere organisaties. Dat blijkt uit de werkgeversenquête (WGE). Dat doet vermoeden dat het met de werkbeleving van medewerkers beter gesteld is in grote organisaties dan in kleinere. Aan de hand van resultaten uit de werknemersenquête (WNE) zochten we uit of deze aanname klopte.

In onze longread [Kleine en grote organisaties onder de loep](#) beschrijven we de verschillen in werkbeleving tussen medewerkers van kleine en grote organisaties in de sector zorg en welzijn. Hierin constateren we dat juist de medewerkers van kleinere organisaties over het algemeen hun werkdruk als gunstiger ervaren en dat zij minder vaak te maken hebben met agressie in vergelijking met hun collega's in grotere organisaties. Bovendien tonen ze zich gemiddeld tevredener over hun organisatie.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim bij medewerkers in de kinderopvang is de afgelopen jaren gestegen: van 5,2% in 2014 naar 7,7% in 2023. Het hoogste punt werd bereikt in 2022, toen het verzuim opliep tot 8,3%. Het verzuimpercentage in de branche kinderopvang is in de meeste jaren lager geweest dan het sectorgemiddelde, maar vanaf 2021 ligt het hoger dan het gemiddelde in de sector zorg en welzijn. Ook in 2023 is het verzuimpercentage met 7,7% hoger dan gemiddeld in de sector (7,4%).

Figuur 13. Ziekteverzuim medewerkers in de branche kinderopvang, 2014-2023



AZW

Ziekteverzuim in 2024

In het eerste kwartaal van 2024 was het ziekteverzuimpercentage in de branche kinderopvang 8,3%. Dat is lager dan in hetzelfde kwartaal in 2023 (8,8%). Maar in het tweede kwartaal van 2024 is het verzuim 7,5% en hoger dan het percentage in hetzelfde kwartaal van 2023 (7,3%). Het is hiermee onzeker of de daling in het verzuimpercentage in 2023 verder door zal zetten in 2024.

Aandacht voor behoud en duurzame inzetbaarheid

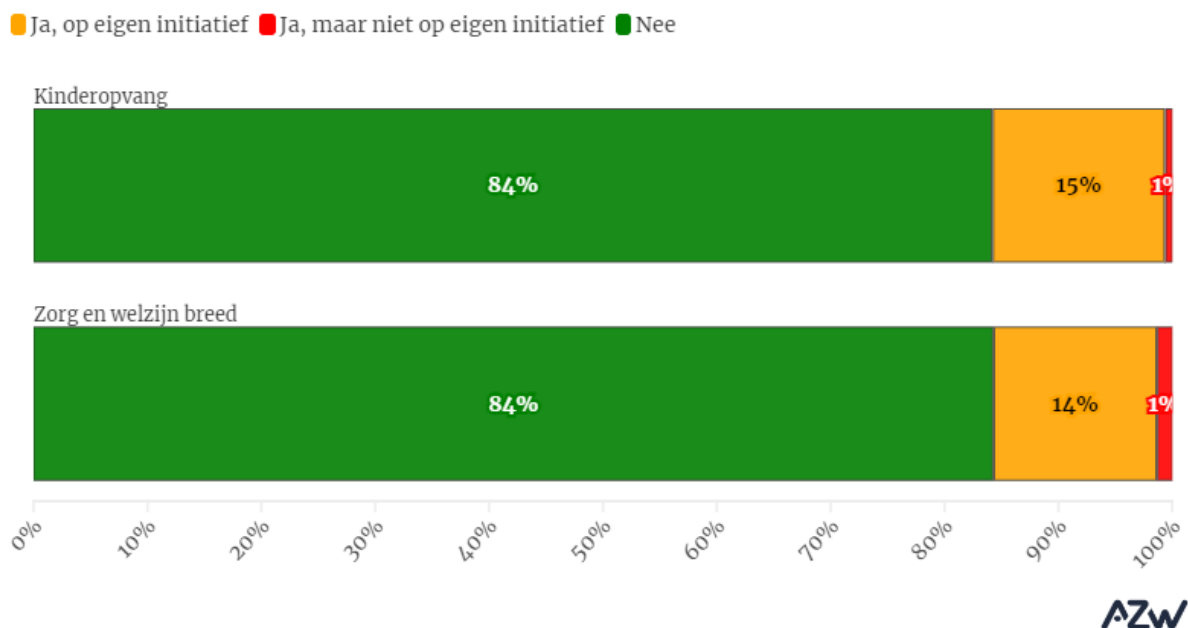
Waarom gaan medewerkers op zoek naar een andere baan? Wat zorgt ervoor dat ze juist in de sector willen blijven werken? In het licht van de huidige en de te verwachten personeelstekorten is het van belang om de beweegredenen van medewerkers te begrijpen.

In onze [longread](#) over aandacht voor duurzame inzetbaarheid en behoud van medewerkers voor de sector verduidelijken we de relatie tussen aandacht voor duurzame inzetbaarheid vanuit de werkgever en behoud van medewerkers.

Op zoek naar ander werk

Hoe groot is het aandeel medewerkers dat op zoek is naar ander werk? 15% van de medewerkers in de branche kinderopvang is op eigen initiatief op zoek naar ander werk. Dit komt ongeveer overeen met het aandeel medewerkers in de hele sector zorg en welzijn dat op zoek is naar ander werk (14%).

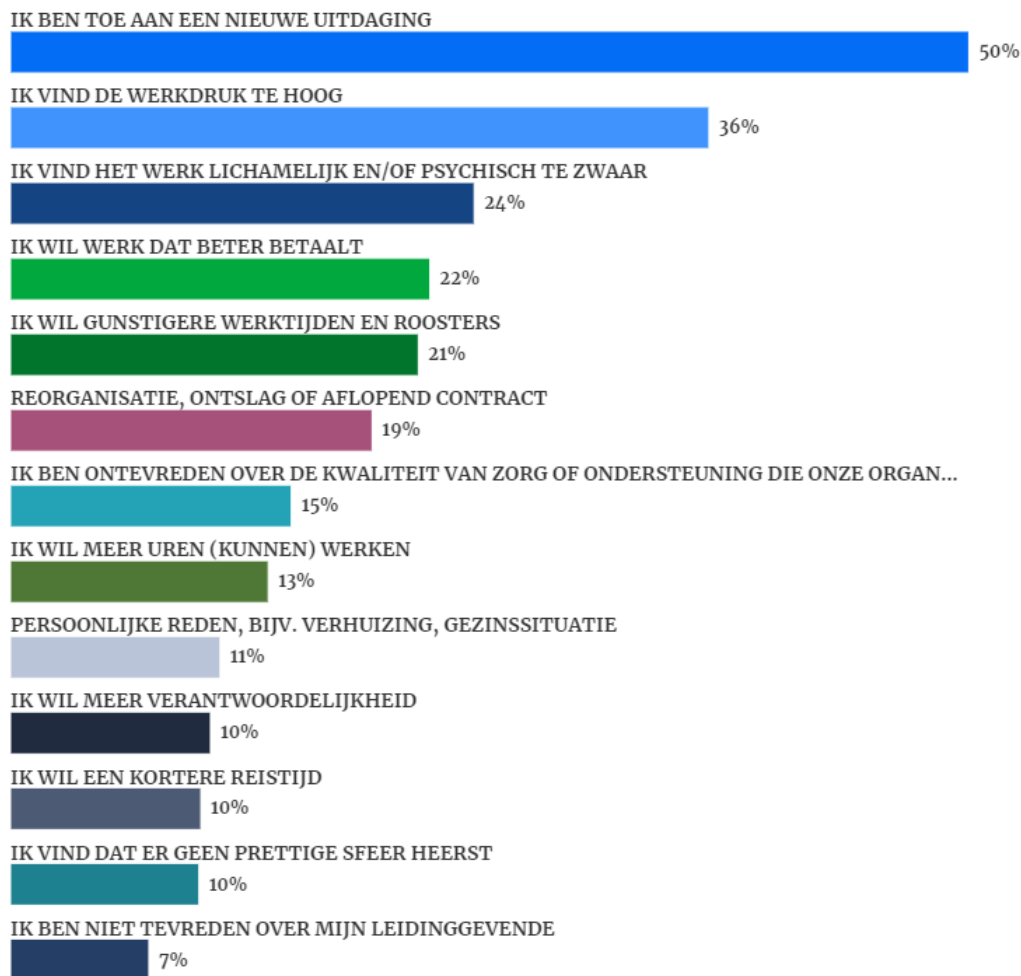
Figuur 14. Medewerkers op zoek naar ander werk



Redenen op zoek naar ander werk

Van de groep medewerkers binnen de branche kinderopvang die op zoek zijn naar ander werk, geeft bijna de helft (50%) aan toe te zijn aan een nieuwe uitdaging. Dit is ook in de hele sector zorg en welzijn de meest gegeven reden (49%). Andere veel gegeven redenen zijn: een te hoge werkdruk (36%), lichamelijk en/of psychische te zwaar werk (24%), liever werk dat beter betaalt (20%) en liever gunstiger werktijden en roosters (21%).

Figuur 15. Motivaties om op zoek te gaan naar ander werk (branche kinderopvang)



AZW

Aandacht voor beleid; de sleutel tot behoud

Wat valt op bij de samenhang tussen werkgeversbeleid en de motivatie en mogelijkheden van medewerkers om te blijven werken of op zoek te gaan naar ander werk? Bij organisaties die aandacht besteden aan duurzame inzetbaarheid, zijn medewerkers positiever over hun toekomst bij de organisatie en minder geneigd om op zoek te gaan naar ander werk. Medewerkers in deze organisaties willen gemiddeld langer in de organisatie en in hun functie blijven werken en voelen zich beter in staat om door te werken tot de AOW-leeftijd, vooral wanneer er aandacht is voor loopbaanontwikkeling, werk-privébalans en het verminderen van werkdruk.

Voor een overzicht van alle onderzochte aandachtspunten, zie de longread [Aandacht voor duurzame inzetbaarheid is de sleutel voor behoud](#).

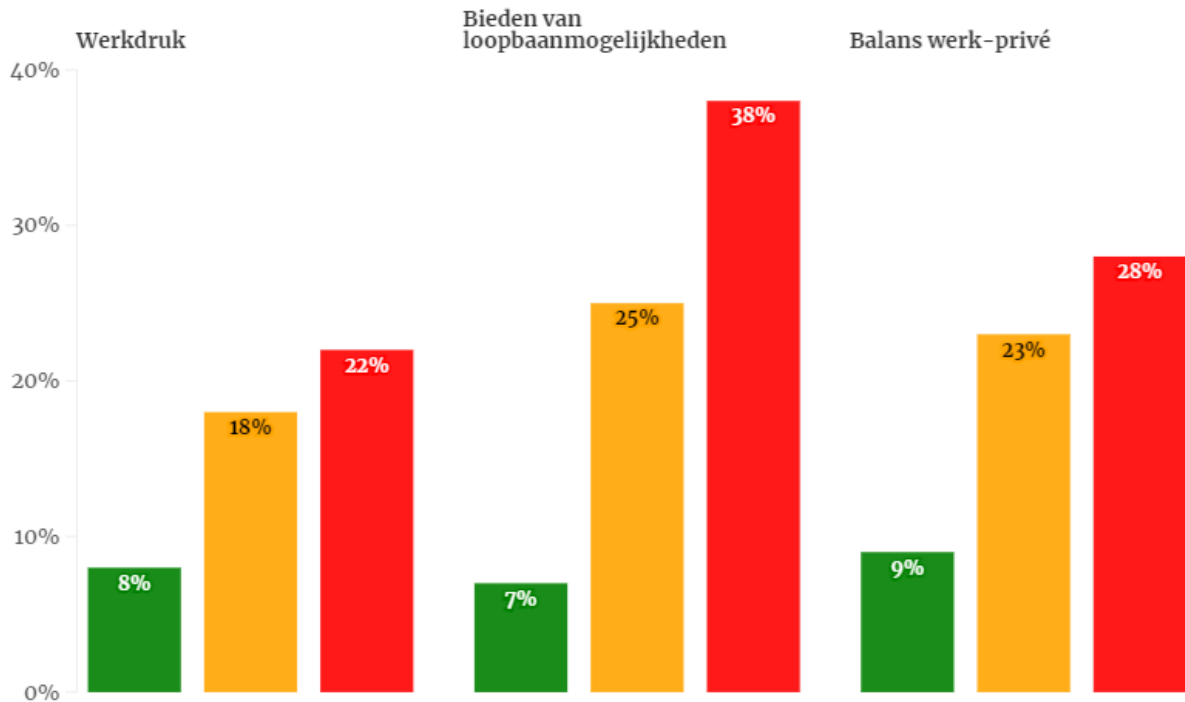
Beleid duurzame inzetbaarheid

In organisaties waar medewerkers ervaren dat hun werkgever aandacht heeft voor beleid over duurzame inzetbaarheid, blijken medewerkers minder vaak op zoek te zijn naar ander werk. Dit komt vooral naar voren bij werkgevers die aandacht hebben voor het bieden van loopbaanmogelijkheden: 38% van de medewerkers die vinden dat hier onvoldoende aandacht aan wordt besteed door hun organisatie, is actief op zoek naar een andere baan. Van degenen die vinden dat hun organisatie hier

wél voldoende aandacht voor heeft, gaat maar 7% op zoek naar ander werk; een verschil van 31 procentpunten.

Figuur 16. Percentage medewerkers in de branche kinderopvang dat op zoek is naar ander werk naar de mate waarin er aandacht is voor duurzame inzetbaarheid bij organisaties

■ ja, in voldoende mate ■ ja, in onvoldoende mate ■ nee, maar wel nodig



Lees de grafiek als volgt: Van de medewerkers die vinden dat er voldoende aandacht is voor werkdruk (linksboven), is het percentage werkzoekenden 8%. Van de medewerkers die vinden dat deze aandacht er niet is, maar dat deze wel nodig is, is 22% op zoek naar ander werk.



Hoe lang willen medewerkers nog blijven werken?

Aandacht voor duurzame inzetbaarheid hangt ook samen met de mate waarin medewerkers bij hun werkgever of in hun functie willen blijven werken. Dat blijkt uit ons onderzoek. Medewerkers die vinden dat de organisatie waar ze voor werken voldoende aandacht besteedt aan loopbaanmogelijkheden, willen gemiddeld 7,9 jaar langer bij dezelfde werkgever blijven en 4,1 jaar langer in hun huidige functie blijven dan degenen die van mening zijn dat hun organisatie hier geen aandacht aan besteedt.

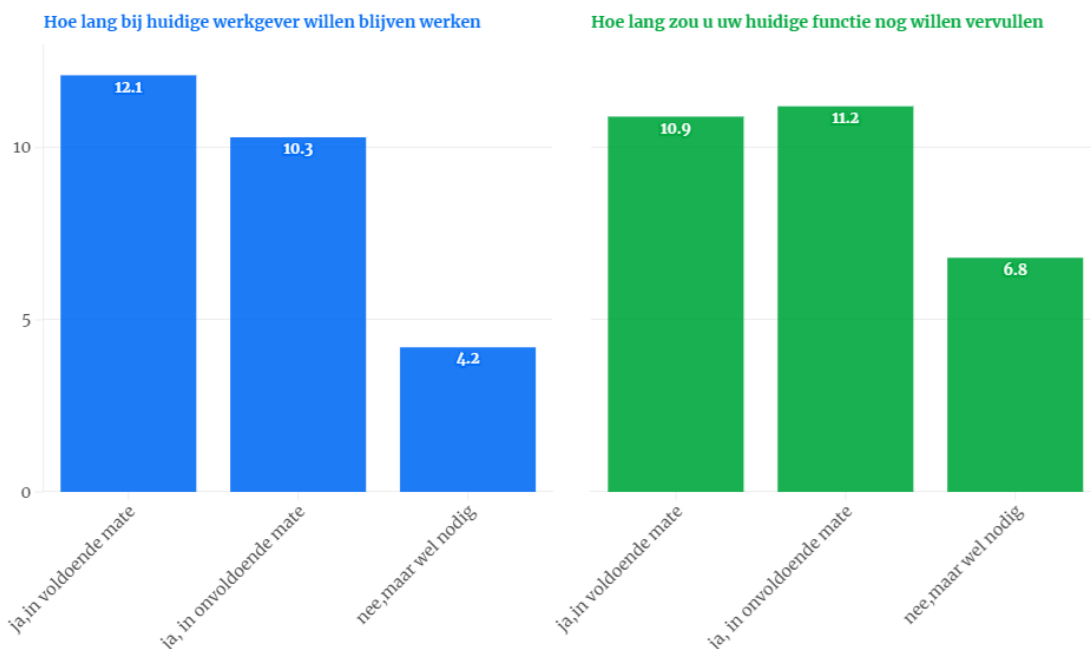
Figuur 17. Hoe lang willen medewerkers in de branche kinderopvang gemiddeld bij hun huidige werkgever en in hun huidige functie blijven werken vs. aandacht voor verschillende beleidspunten



Medewerkers willen gemiddeld tot 7,9 jaar langer voor hun huidige werkgever en 4,1 jaar in hun functie blijven werken als er voldoende aandacht voor loopbaanmogelijkheden is.

1 of 2

Aandacht voor loopbaanmogelijkheden



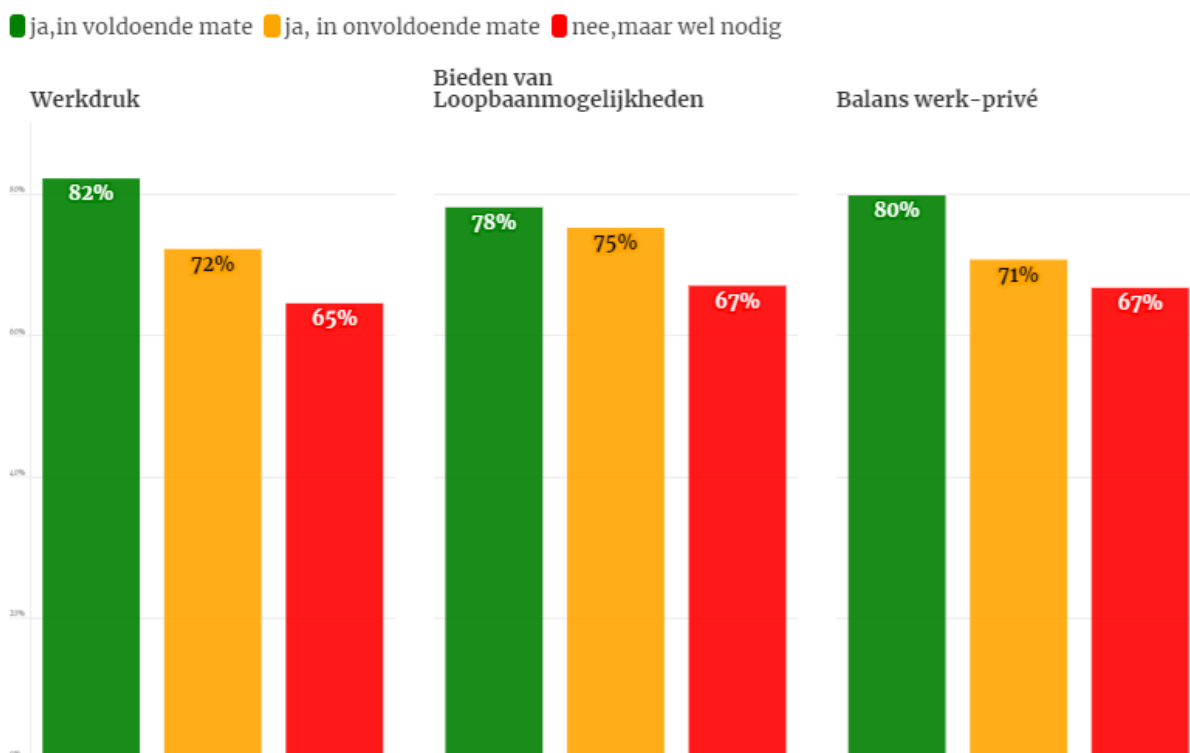
AZW

Doorwerken tot de AOW-leeftijd

We zien ook dat de ervaren aandacht voor beleid vanuit de werkgever positief samenhangt met de wil en het vermogen om te blijven werken tot de AOW-leeftijd. Anders gezegd: geeft de werkgever voldoende aandacht aan beleid over duurzame inzetbaarheid? Dan willen medewerkers eerder doorwerken tot de AOW-leeftijd. En dat lukt ook.

De grootste verschillen in de wens om door te werken tot aan de AOW-leeftijd zien we tussen medewerkers die voldoende en die geen aandacht ervaren op het gebied van werkdruk. Als er volgens de medewerkers voldoende aandacht is voor werkdruk wil 82% doorwerken tot de AOW-leeftijd. Bij medewerkers die van mening zijn dat deze aandacht er niet is, maar dit wel nodig is, ligt dit aandeel op slechts 65%.

Figuur 18. Willen medewerkers in de branche kinderopvang doorwerken tot aan de AOW-leeftijd vs. aandacht voor verschillende beleidspunten vanuit de organisatie

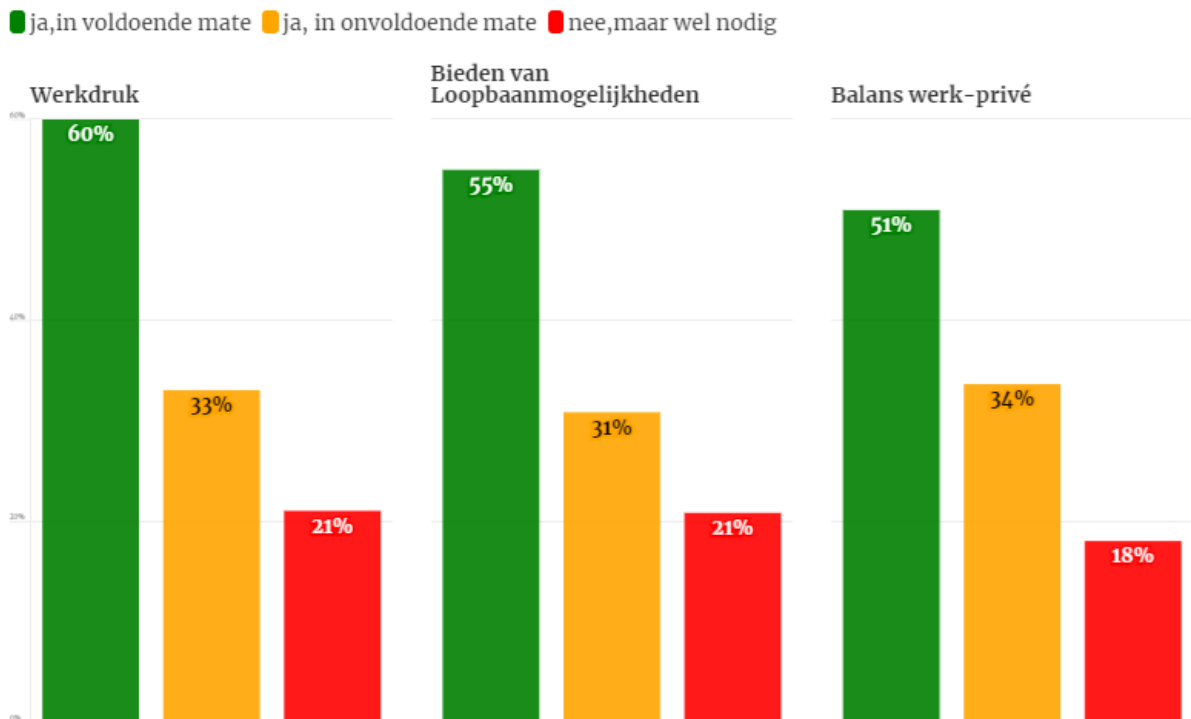


Lees de grafiek als volgt: van de medewerkers die vinden dat er voldoende aandacht is voor werkdruk (linksboven), is het percentage dat wil doorwerken tot de AOW-leeftijd 82%. Van de medewerkers die vinden dat deze aandacht er niet is, maar dat deze wel nodig is, wil 65% dat.

AZW

We vroegen ook of medewerkers denken dat zij door kunnen werken tot hun AOW-leeftijd. Bij de beantwoording komen nóg grotere verschillen naar voren tussen medewerkers die voldoende aandacht ervaren en degenen die deze aandacht missen, maar wel als noodzakelijk beschouwen; het percentage medewerkers dat verwacht door te kunnen werken tot de AOW-leeftijd is bijna 3 keer zo hoog wanneer er voldoende aandacht is voor de werkdruk (60%), vergeleken met medewerkers die deze aandacht missen (21%). Ook bij de aandacht voor het bieden van loopbaanmogelijkheden en de balans werk-privé zien we substantiële verschillen.

Figuur 19. Zijn medewerkers in de branche kinderopvang in staat om door te werken tot de AOW-leeftijd vs. aandacht voor verschillende beleidspunten vanuit de organisatie



Lees de grafiek als volgt: van de medewerkers die vinden dat er voldoende aandacht is voor werkdruk (linksboven), is het percentage dat denkt door te kunnen werken tot de AOW-leeftijd 60%. Van de medewerkers die vinden dat deze aandacht er niet is, maar dat deze wel nodig is, denkt 21% door te kunnen werken tot de AOW.



Arbeidsmarkt in beweging

Deze brancheanalyse biedt inzicht in uitdagingen en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en vormt aanknopingspunten voor beleid. Gebruik deze analyse om met elkaar de toekomst van de arbeidsmarkt te bespreken, bijvoorbeeld intern maar ook tijdens onze Clubhuisbijeenkomsten. Het AZW Clubhuis is dé plek om elkaar te ontmoeten, te inspireren en van elkaar te leren.

Benieuwd naar aankomende bijeenkomsten en publicaties? We zijn op dit moment bezig met onderzoeken naar generatie Z en technologische ontwikkelingen. 10 december is er weer een Clubhuisbijeenkomst. Daarin gaan we het hebben over [uitstroom in zorg en welzijn](#). Blijf op de hoogte van onze activiteiten via onze agenda en LinkedInpagina.

[Bekijk de agenda](#)

[Volg AZW op LinkedIn](#)



Contact

Contactadres FCB
Koningin Wilhelminalaan 3
3527 LA Utrecht

Telefoon 085 105 1850

www.azwinfo.nl