



De Staat van de arbeidsmarkt zorg en welzijn 2024



Inhoudsopgave

Inleiding	2
Samenvatting	3
Arbeidsmarkt zorg en welzijn in cijfers	5
In- en uitstroom van medewerkers	5
Zelfstandigen	6
Vacatures	8
Ontwikkeling werkgelegenheid (2010-2033)	9
Aanpak groeiend tekort – mogelijke toekomstbeelden	12
Werkbeleving	13
Werkdruk	13
Externe en interne agressie	13
Vitaliteit en vermoeidheid	14
Tevredenheid	15
Effect van organisatiegrootte	16
Ziekteverzuim	17
Ziekteverzuim in 2024	17
Aandacht voor behoud en duurzame inzetbaarheid	18
Op zoek naar ander werk	18
Redenen op zoek naar ander werk	18
Aandacht voor beleid; de sleutel tot behoud	19
Arbeidsmarkt in beweging	23

Inleiding

Hoe staat het in 2024 met de arbeidsmarkt in de sector zorg en welzijn? Stroomden er meer of juist minder mensen in? Hoe ervaren medewerkers het werken in de sector 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 sector zorg en welzijn (breed; inclusief kinderopvang) ervoor staat en lees deze sectoranalyse.

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 sector 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 branche-analyses 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

Samenvatting

De Staat van de arbeidsmarkt zorg en welzijn biedt een overzicht van de belangrijkste trends en ontwikkelingen in deze sector van het afgelopen jaar. In deze samenvatting belichten we de kernpunten over de werkgelegenheid, werkbeleving, ziekteverzuim en duurzame inzetbaarheid. De figuren geven de aantallen en percentages weer van de sector zorg en welzijn (breed). Dat betekent dat de branche kinderopvang is meegenomen in alle berekeningen voor dit sectorrapport.

Arbeidsmarkt in cijfers

- **Gemiddelde leeftijd:** de gemiddelde leeftijd van medewerkers in de sector is gestegen, wat wijst op toenemende vergrijzing. De laatste jaren is de gemiddelde leeftijd min of meer ongewijzigd.
- **Zelfstandigen:** het aantal zzp'ers in de sector is aanzienlijk toegenomen.
- **Redenen voor zelfstandigheid:** vrijheid om zelf te bepalen hoeveel en wanneer te werken, betere werk-privébalans, mogelijkheid om betere zorg te geven.
- **In- en uitstroom eerste kwartaal 2024:** al met al werken er steeds meer medewerkers in de sector. Vooral in de branche verpleging, verzorging en thuiszorg (VVT) is de instroom van medewerkers significant.
- **Ontwikkeling aantallen medewerkers:** sinds 2010 stijgt het aantal medewerkers in de sector. De verwachting is dat deze groei tot 2033 aanhoudt, maar in een gematigder tempo als gevolg van het arbeidsmarkttekort.
- **Toenemend tekort:** het personeelstekort in de sector wordt naar verwachting aanzienlijk groter in de komende jaren, met een sterke toename na 2026.
- **Hoge vacaturegraad:** Ontstane en openstaande vacatures nemen gestaag toe. De laatste jaren overstijgt het aantal openstaande vacatures het aantal ontstane vacatures, wat erop wijst dat het steeds moeilijker wordt om medewerkers te vinden.

Werkbeleving

- **Hoge werkdruk:** in 2024 ervaart een aanzienlijk deel van de medewerkers (43%) de werkdruk als te hoog.
- **Externe en interne agressie:** het aandeel medewerkers in de sector dat te maken heeft met externe agressie blijft onveranderd. Ervaring met interne agressie is iets toegenomen in de sector.
- **Afgenomen vitaliteit:** steeds meer medewerkers in de sector zorg en welzijn voelt zich opgebrand. Tegelijkertijd is het percentage medewerkers dat aangeeft te bruisen van de energie afgenomen.
- **Fluctuaties in tevredenheid:** de tevredenheid van medewerkers over hun werk en hun organisatie schommelt. In 2020 waren medewerkers het meest tevreden met zowel het werk als met de organisatie.

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

Ziekteverzuim

- **Stijgend verzuim:** het ziekteverzuim bij medewerkers in de sector zorg en welzijn is tussen 2014 en 2022 bijna elk jaar toegenomen. In 2023 daalde het verzuimpercentage voor het eerst in jaren.

Aandacht voor behoud en duurzame inzetbaarheid

- **Zoektocht naar nieuw werk:** een deel van de medewerkers is actief op zoek naar ander werk, in de branche sociaal werk is dit percentage het hoogst. Ongeveer de helft van de medewerkers die ander werk zoekt, is toe aan een nieuwe uitdaging. Andere veelvoorkomende redenen zijn: werk dat beter betaalt en de hoge werkdruk.
- **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.

Arbeidsmarkt zorg en welzijn in cijfers

De Staat van de arbeidsmarkt in cijfers geeft voor de sector zorg en welzijn de volgende getallen:

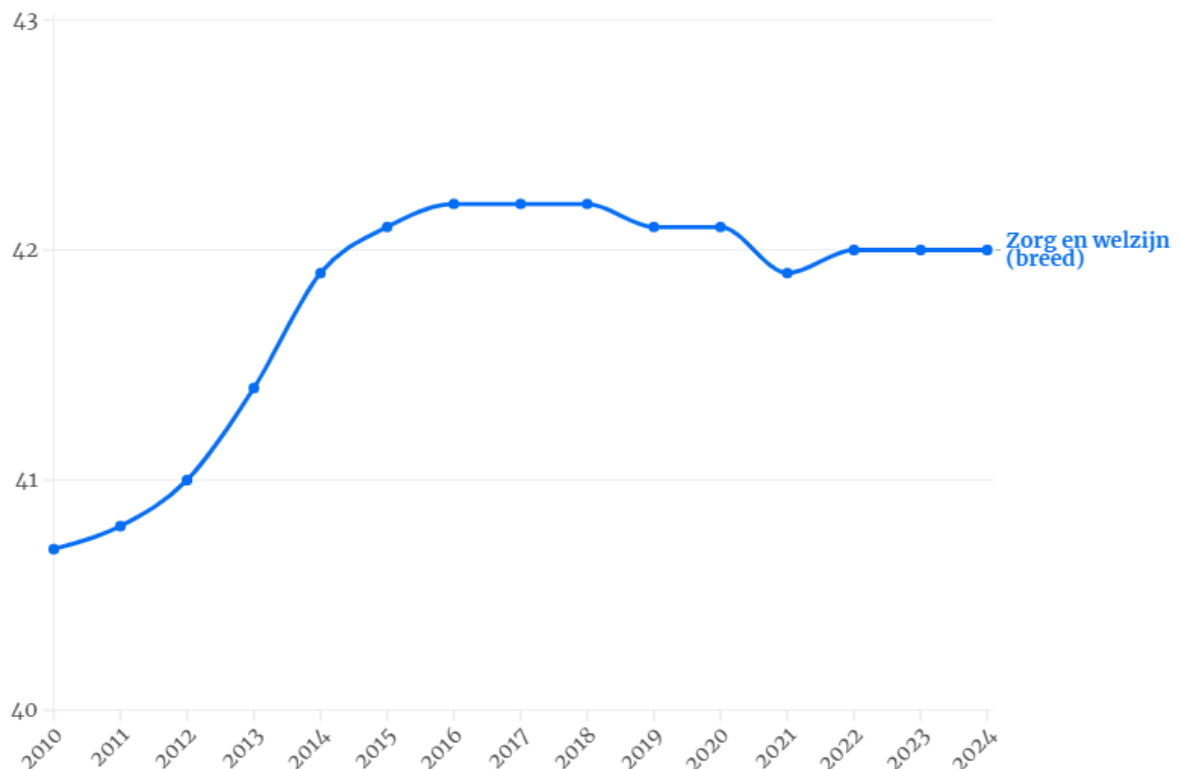
- 1.472.900 werknemers (Q1 2024)
- 84% vrouwen (Q1 2024)
- 42,0 jaar als gemiddelde leeftijd (2024)
- 15.000 werkgevers (2023)

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 de medewerkers voor de sector?

Ontwikkeling gemiddelde leeftijd medewerkers

De gemiddelde leeftijd van medewerkers in de sector zorg en welzijn stijgt van 40,7 jaar in 2010 naar 42,0 jaar in 2023. Vooral in de periode 2010 tot 2015 steeg de gemiddelde leeftijd aanzienlijk. Daarna verandert de gemiddelde leeftijd enkele jaren niet en daalt vervolgens licht.

Figuur 1. Ontwikkeling van de gemiddelde leeftijd medewerkers sector zorg en welzijn, 2010-2024



AZW

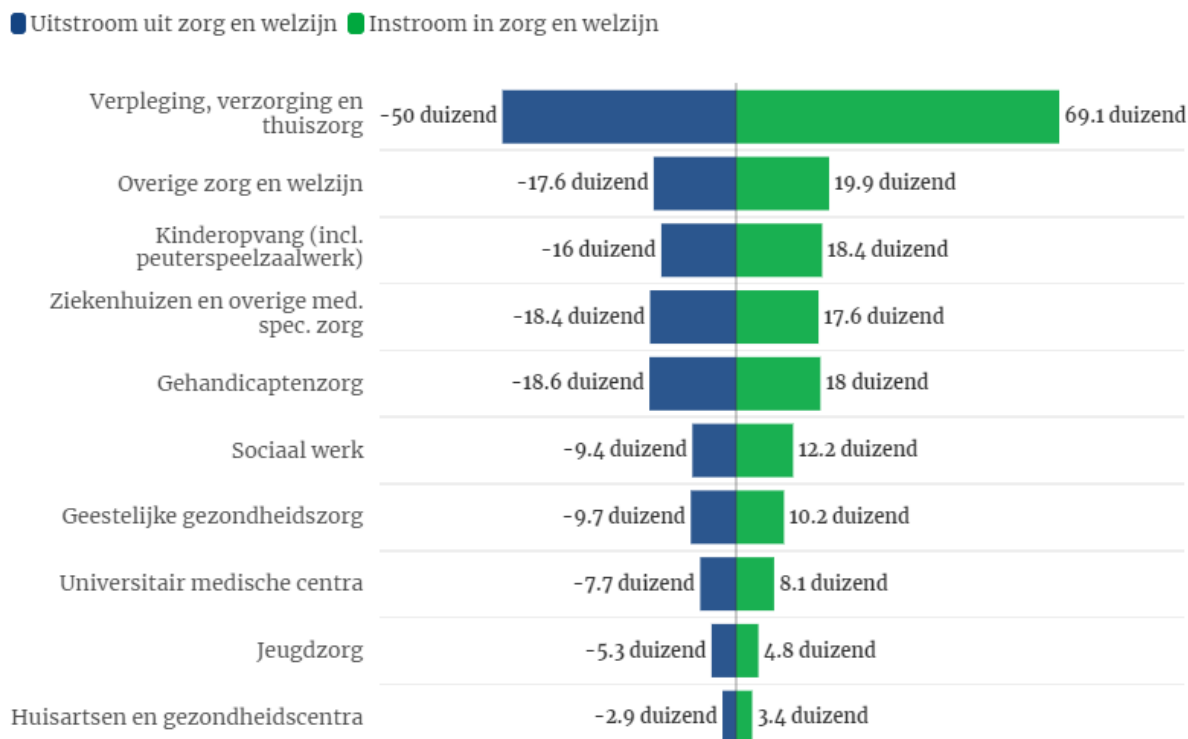
In- en uitstroom van medewerkers

De sector groeit

In het eerste kwartaal van 2024 stroomden 181.690 medewerkers de sector zorg en welzijn in, terwijl 155.460 mensen de sector verlieten. Dit resulteerde in een netto groei van 26.240 medewerkers. De meeste nieuwe medewerkers gingen werken in de branche verpleging, verzorging en thuiszorg

(+19.110 medewerkers). Dit is de grootste branche in de sector zorg en welzijn. De branche sociaal werk komt op de tweede plaats als we kijken naar de omvang van de groei; in het eerste kwartaal van 2024 was het saldo van de in- en uitstroom: +2.830 nieuwe medewerkers. In een aantal branches zijn juist meer medewerkers uitgestroomd dan ingestroomd; dit geldt voor de branche ziekenhuizen en overige medisch-specialistische zorg (-790), de branche gehandicaptenzorg (-540) en de branche jeugdzorg (-500).

Figuur 2. In- en uitstroom van medewerkers in de sector zorg en welzijn (breed), per branche, eerste kwartaal 2024



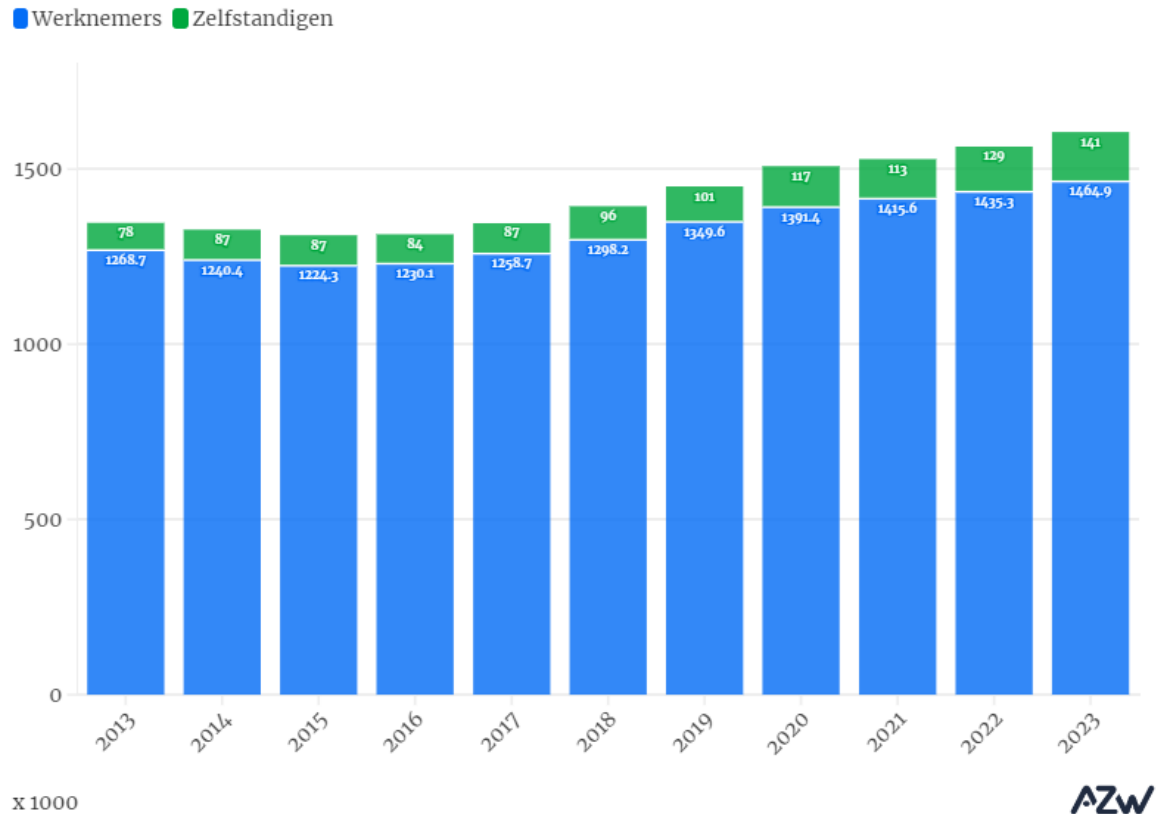
AZW

Zelfstandigen

Het maatschappelijk debat gaat veel over het groeiend aantal medewerkers dat als zelfstandige aan de slag gaat in de sector zorg en welzijn. In de periode 2013-2023 nam het aantal zzp'ers in de sector toe van 78.000 in 2013 naar 141.000 in 2024,¹ een groei van ongeveer 81% in een periode van 10 jaar. Het aandeel zelfstandigen op het totaal aantal medewerkers in de sector zorg en welzijn nam toe van 6% in 2013 naar 9% in 2023. Ter vergelijking: over alle sectoren in Nederland gezamenlijk is het aandeel zzp'ers in 2023 gemiddeld 13%.

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

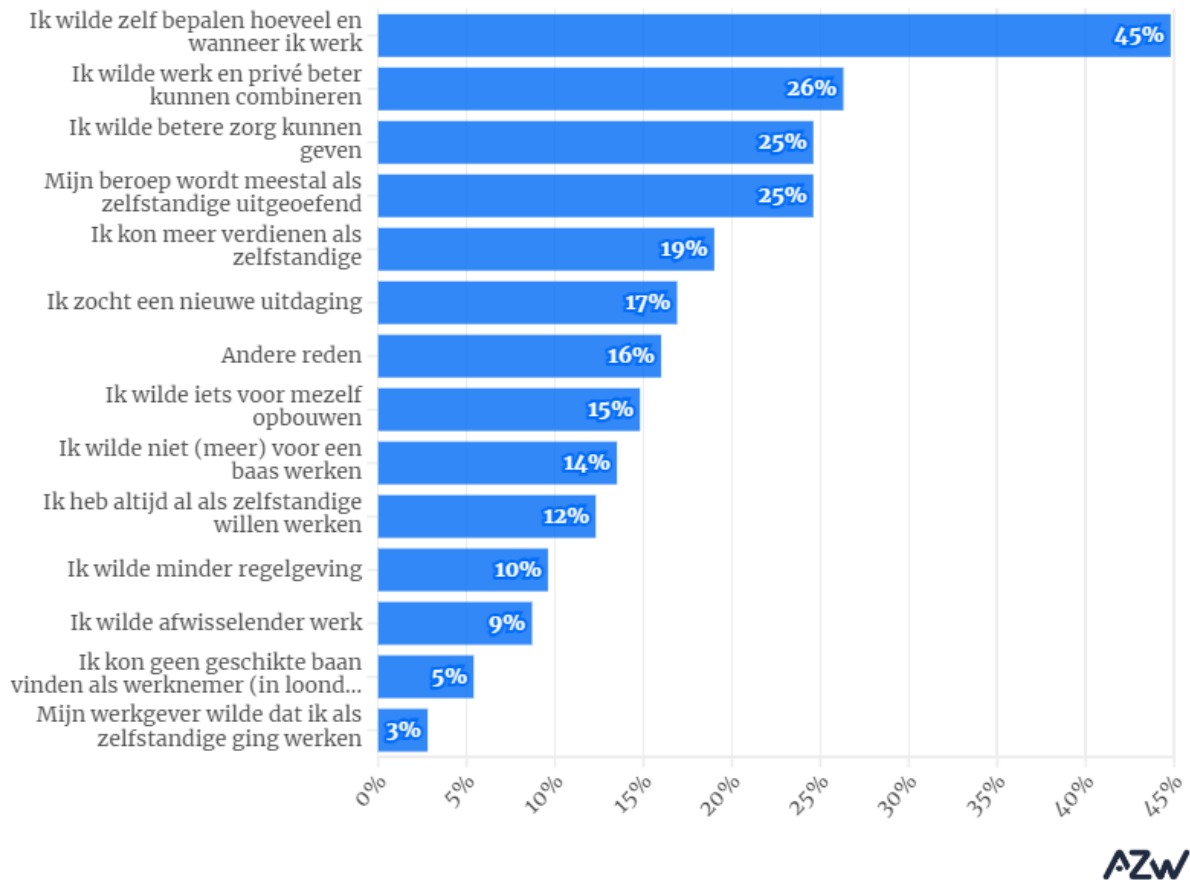
Figuur 3. Ontwikkeling werknemers en zelfstandigen in de sector zorg en welzijn, 2013-2023



Waarom worden medewerkers in de sector zorg en welzijn zzp'er?

Zzp'ers in de sector zorg en welzijn kiezen vooral voor het zzp-schap om zelf te kunnen bepalen hoeveel en wanneer zij werken (45%). Daarnaast geeft een kwart (26%) aan dat ze werk en privé dan beter kunnen combineren. Een bijna even groot deel (25%) geeft aan dat ze zzp'er zijn geworden, omdat ze dan betere zorg kunnen geven of omdat hun beroep meestal als zelfstandige wordt uitgevoerd. De mogelijkheid om meer te verdienen staat als antwoord op de vijfde plaats (19%).

Figuur 4. Redenen om zzp'er te worden (zzp'ers sector zorg en welzijn)

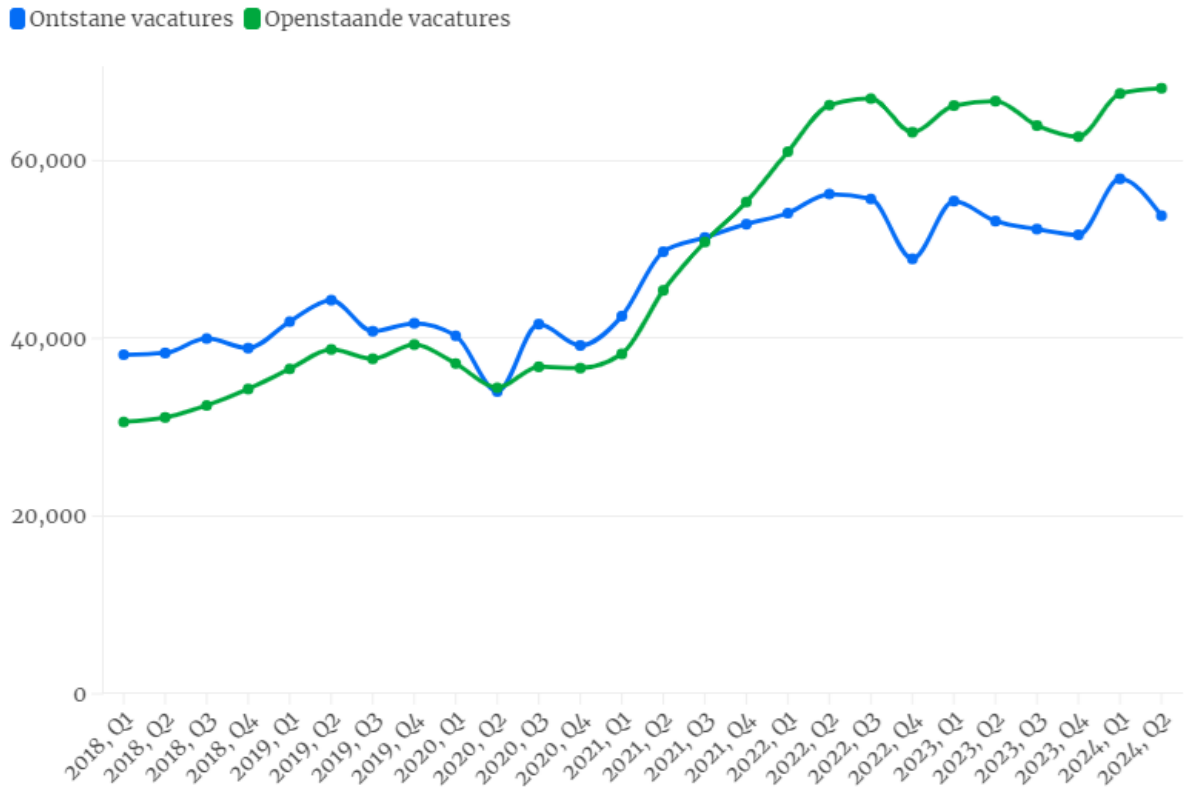


Lees meer over dit onderwerp in onze longread [zzp'ers in zorg en welzijn aan het woord](#).

Vacatures

Sinds het tweede kwartaal van 2020 is er een opwaartse trend in het aantal ontstane en het aantal openstaande vacatures. Het aantal ontstane vacatures nam in het vierde kwartaal van 2020 toe van 39.200 naar 51.650 in het vierde kwartaal van 2023 (+32%). Een sterkere toename zien we bij het aantal openstaande vacatures: van 36.650 in het vierde kwartaal van 2020 naar 62.700 in het vierde kwartaal van 2023 (+71%). Vanaf het vierde kwartaal van 2021 overstijgt het aantal openstaande vacatures bovendien het aantal ontstane vacatures, wat erop duidt dat het steeds moeilijker wordt om medewerkers te vinden. Het aantal openstaande vacatures stijgt in de eerste twee kwartalen van 2024 door. Het aantal ontstane vacatures neemt in het tweede kwartaal van 2024 iets af na een sterke stijging in het eerste kwartaal.

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



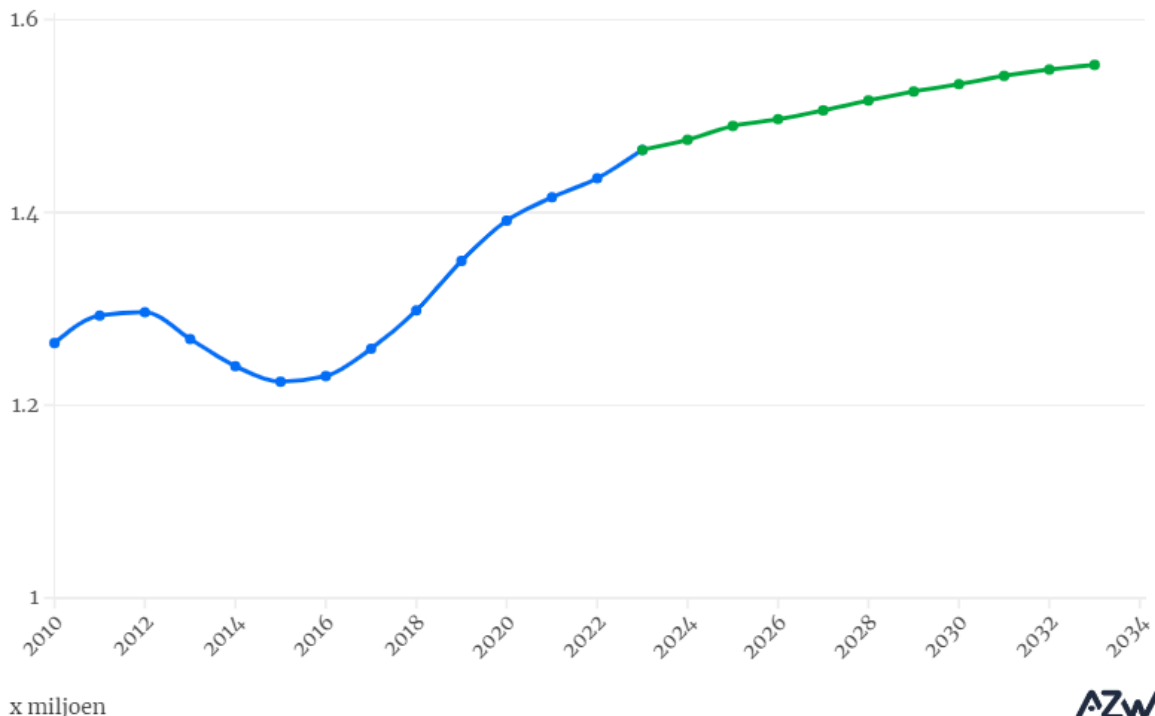
Ontwikkeling werkgelegenheid (2010-2033)

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. In de periode van 2019 tot en met 2023 is de trend: een daling, gevolg door een stijging. Per saldo nam het aantal medewerkers in de sector zorg en welzijn tussen 2010 en 2024 toe met 19% (van 1,29 miljoen naar 1,54 miljoen).

Figuur 6. Werkgelegenheid in de sector zorg en welzijn, 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 in de sector zorg en welzijn onder het NieuwBeleid-scenario. In dit scenario wordt verwacht dat het aantal medewerkers de komende 9 jaar met 5% groeit: van 1.475.300 in 2024 naar 1.553.000 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 sector naar verwachting niet om volledig te voorzien in de personeelsbehoefte. Anders gezegd: nu het arbeidsmarkttekort blijft toenemen, zal

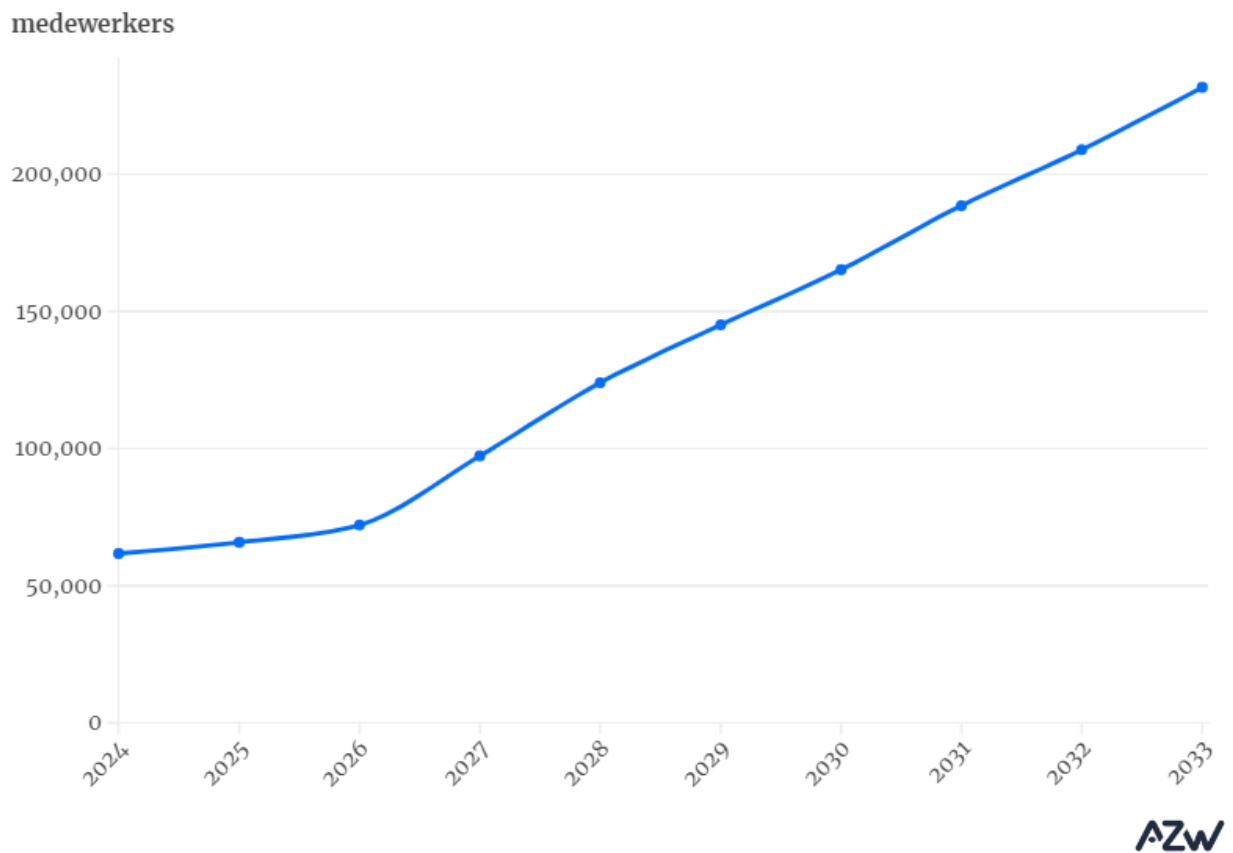
het de sector waarschijnlijk niet lukken om alle vacatures in te vullen. Daarom zal de sector naar verwachting minder hard groeien.

Zie onze [factsheet](#) voor meer info over de prognose:

Arbeidsmarkttekort

Het arbeidsmarkttekort is het verschil tussen de arbeidsvraag en het personeelsaanbod. Het tekort neemt in de prognoseperiode toe van 61.700 personen in 2024 tot 231.700 personen in 2033. Vooral na 2026 wordt het tekort snel groter.

Figuur 7. Prognose van het arbeidsmarkttekort in de sector, 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. 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 10 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

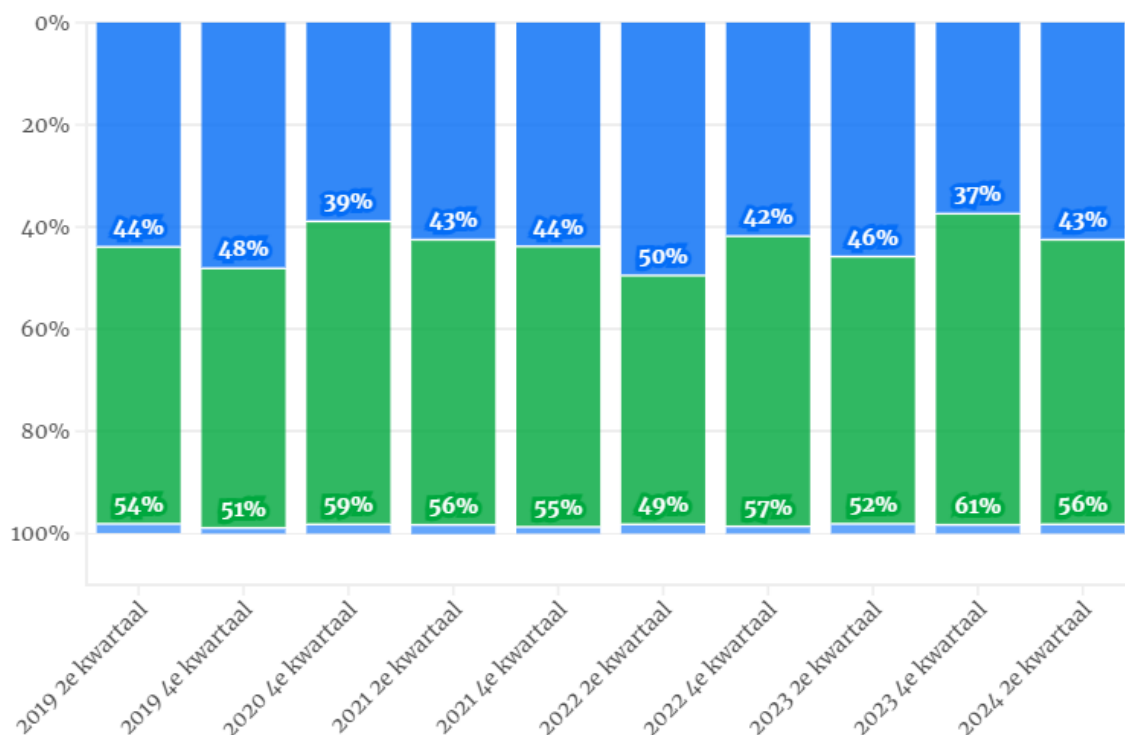
Binnen het AZW-onderzoeksprogramma verzamelen we doorlopend gegevens over verschillende aspecten van de werkbeleving van medewerkers, onder meer door de halfjaarlijkse werknemers- en werkgeversenquêtes (WNE/WGE) die worden uitgevoerd door het CBS. Uitgebreide analyses van deze thema's worden gepubliceerd 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 sector dat de werkdruk te hoog of veel te hoog vindt, schommelt de afgelopen jaren tussen de 37% en 50%. In het tweede kwartaal van 2022 was deze het hoogst (50%) en in het vierde kwartaal van 2023 het laagst (37%). Medio 2024 ligt dit percentage op 43%.

Figuur 9. Beleving van de werkdruk, 2019-2024

■ (veel) te hoog ■ goed ■ (veel) te laag



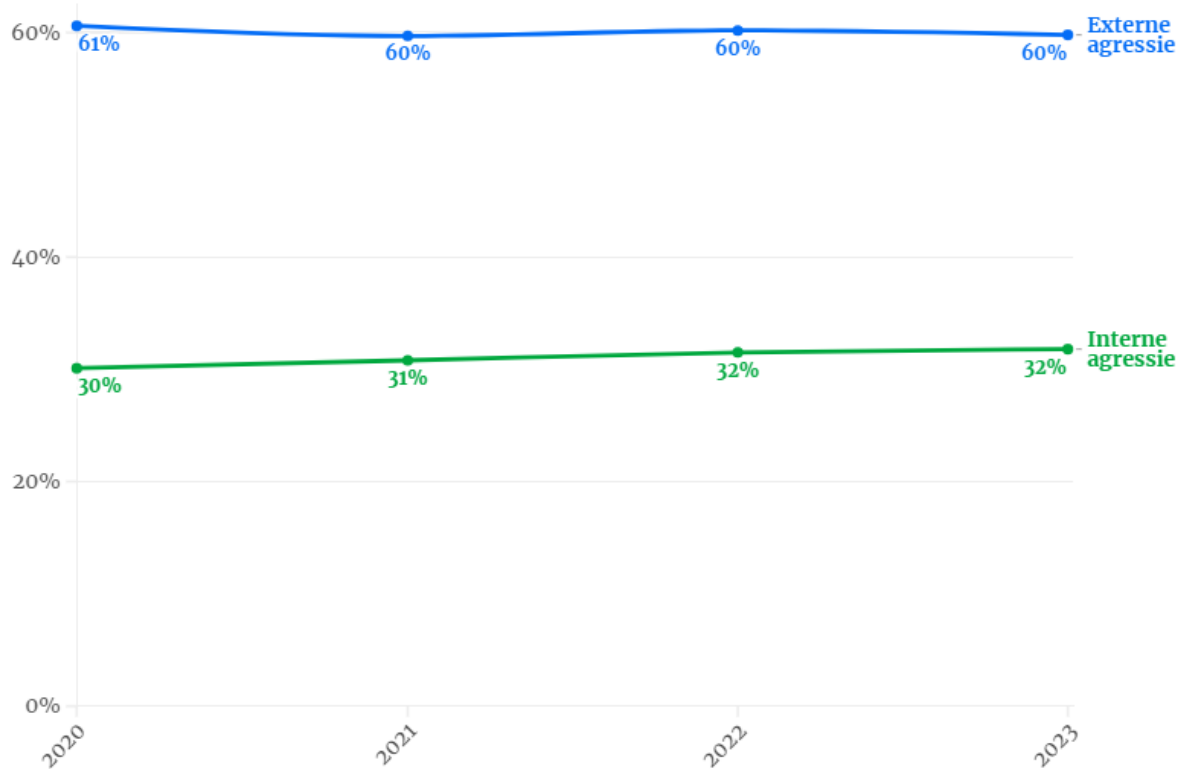
AZW

Externe en interne agressie

In de sector zorg en welzijn bleef het aandeel medewerkers dat te maken heeft met externe agressie 3 jaar lang min of meer gelijk: 61% in 2020 en 60% in 2023. Het aandeel medewerkers dat te maken heeft met interne agressie nam iets toe: van 30% in 2020 naar 32% in 2023.

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 sector zorg en welzijn (breed), 2020-2023

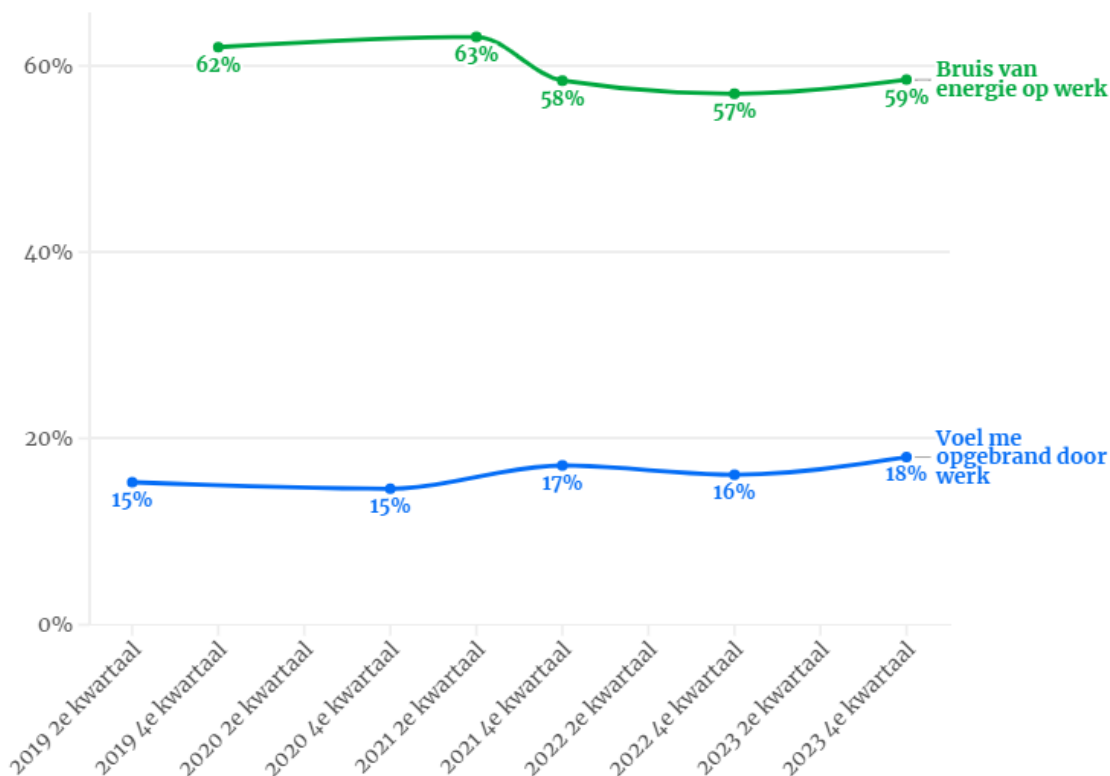


AZW

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 de energie op hun werk'.

Figuur 11. Vitaliteit en vermoeidheid medewerkers in sector zorg en welzijn, 2019-2023

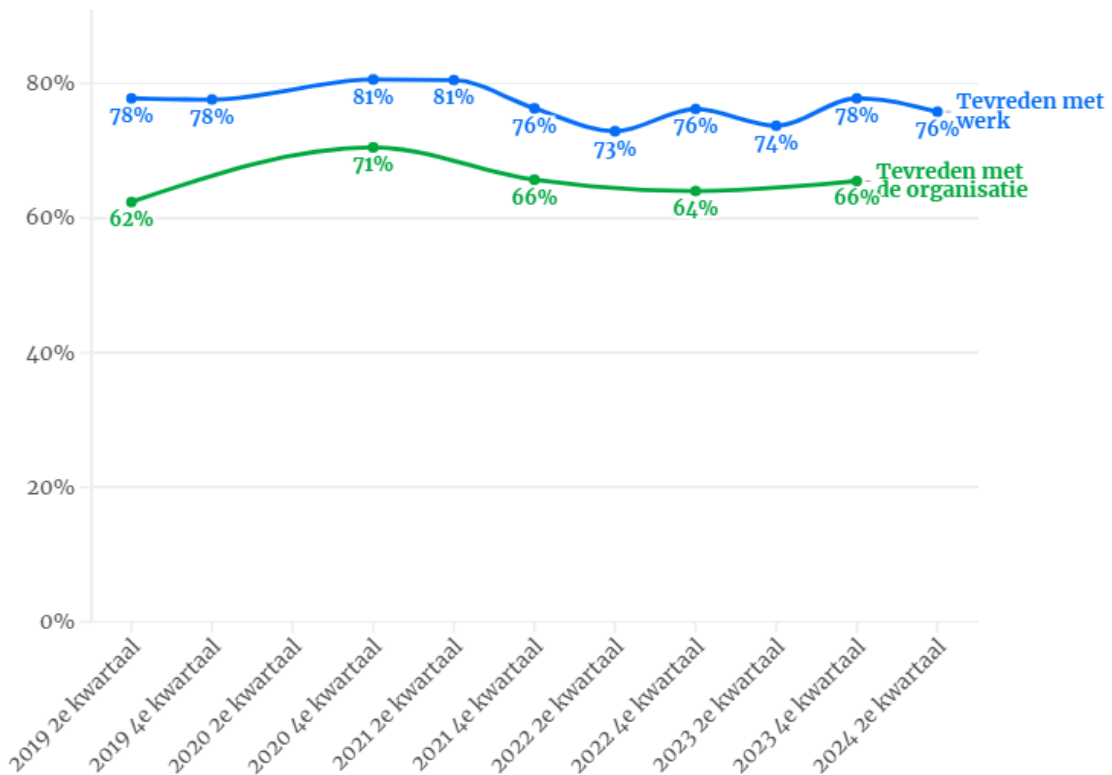


Het percentage medewerkers dat zich opgebrand voelt, neemt de laatste jaren toe: van 15% in 2019, naar 18% in 2023. Halverwege 2021 is het aandeel medewerkers dat 'bruist van energie' nog 63%, maar dit daalt daarna snel en is eind 2023 59%.

Tevredenheid

Het percentage medewerkers dat (zeer) tevreden is met het werk schommelt tussen de 73% en 81%. In het vierde kwartaal van 2020 is zowel het aandeel medewerkers dat tevreden is met het werk (81%) als met de organisatie (71%) het hoogst.

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



AZW

Effect van organisatiegrootte

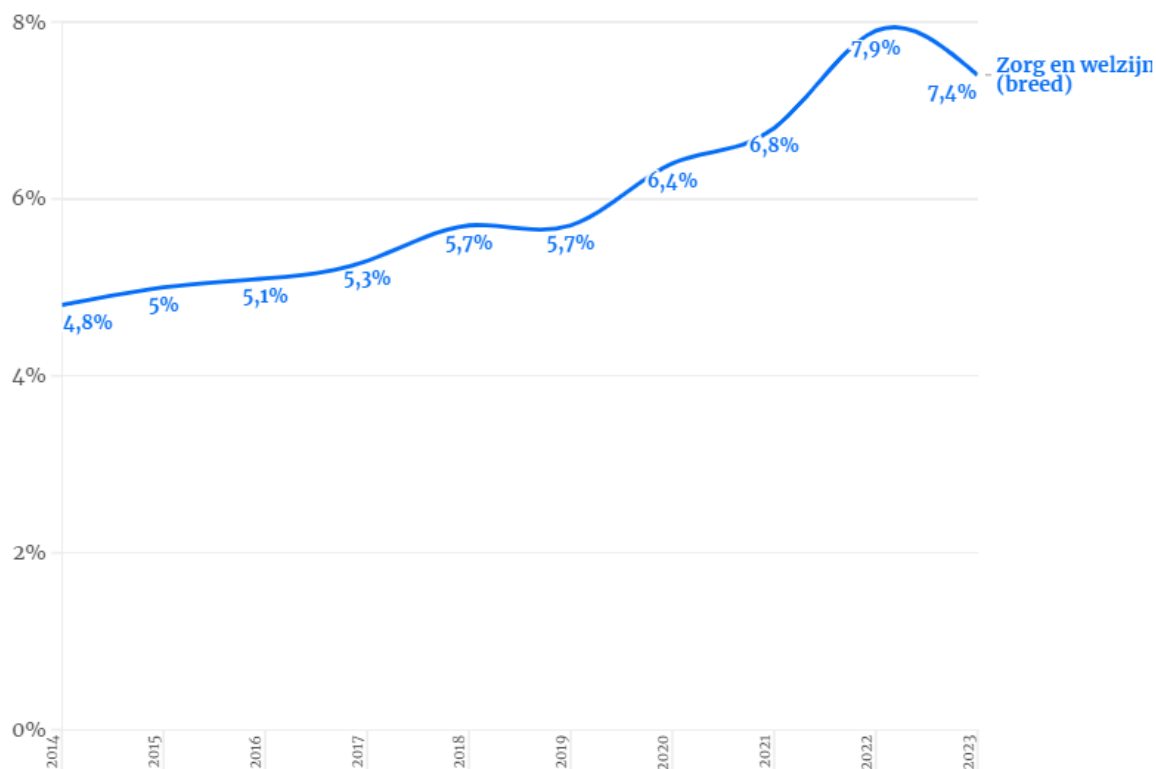
Grote organisaties hebben vaker een uitgebreid personeelsbeleid dan kleinere organisaties. Dat blijkt uit de werkgeversenquête (WGE). Dat doet vermoeden dat het met de werkbeleving van medewerkers beter gesteld is in grote organisaties dan in kleinere. Aan de hand van resultaten uit de werknemersenquête (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. 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 sector zorg en welzijn is de afgelopen jaren gestegen van 4,8% in 2014 naar 7,4% in 2023. In 2022 was dit verzuimpercentage voorlopig het hoogst: 7,9%. In 2023 daalde het percentage voor het eerst in jaren weer: 7,4%.

Figuur 13. Ziekteverzuim in de sector zorg en welzijn (breed), 2014-2023



AZW

Ziekteverzuim in 2024

In het eerste kwartaal van 2024 was het ziekteverzuimpercentage in de sector zorg en welzijn 7,8%. Dat was iets lager dan in hetzelfde kwartaal in 2023 (8,1%). Maar in het tweede kwartaal van 2024 is het verzuim 7,2%. Dat percentage is hoger dan in hetzelfde kwartaal van 2023 (7,0%). Het is hiermee onzeker of de daling in het verzuimpercentage in 2023 verder door zal zetten in 2024.

Aandacht voor behoud en duurzame inzetbaarheid

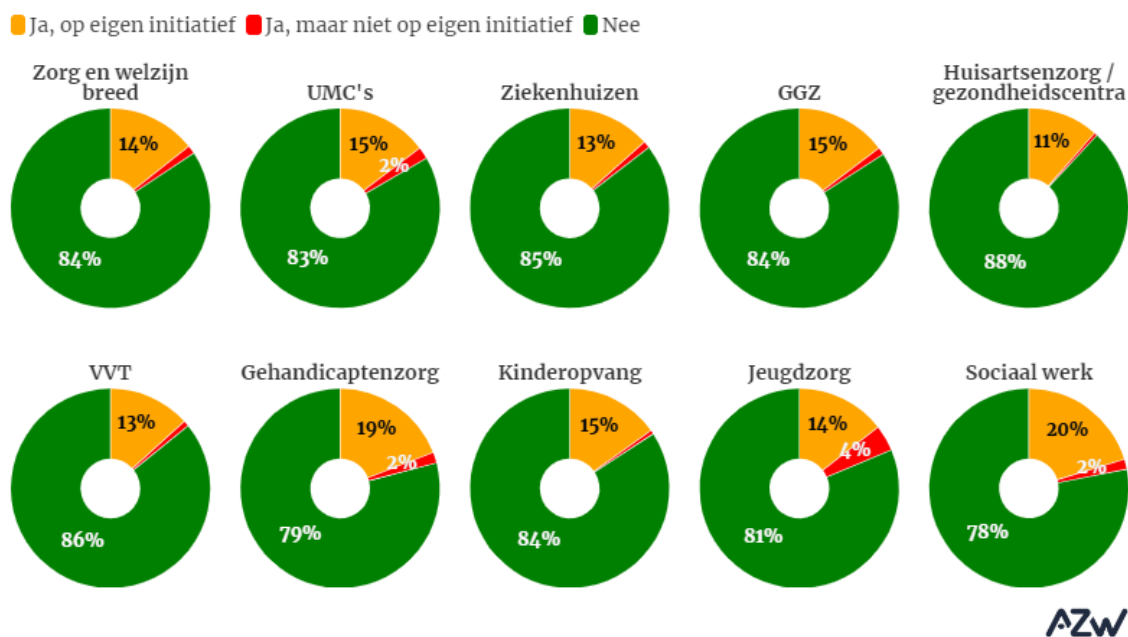
Waarom gaan medewerkers op zoek naar een andere baan? Wat zorgt ervoor dat ze juist in de sector willen blijven werken? In het licht van de huidige en de te verwachten personeelstekorten is het van belang om de beweegredenen van de medewerkers te begrijpen.

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? Over de gehele sector is 14% van de medewerkers op eigen initiatief op zoek naar ander werk. In de branche sociaal werk is dit percentage het hoogst: daar is 1 op de 5 medewerkers (20%) op zoek naar ander werk. In de branche jeugdzorg is 14% op eigen initiatief op zoek naar ander werk en 4% niet op eigen initiatief.

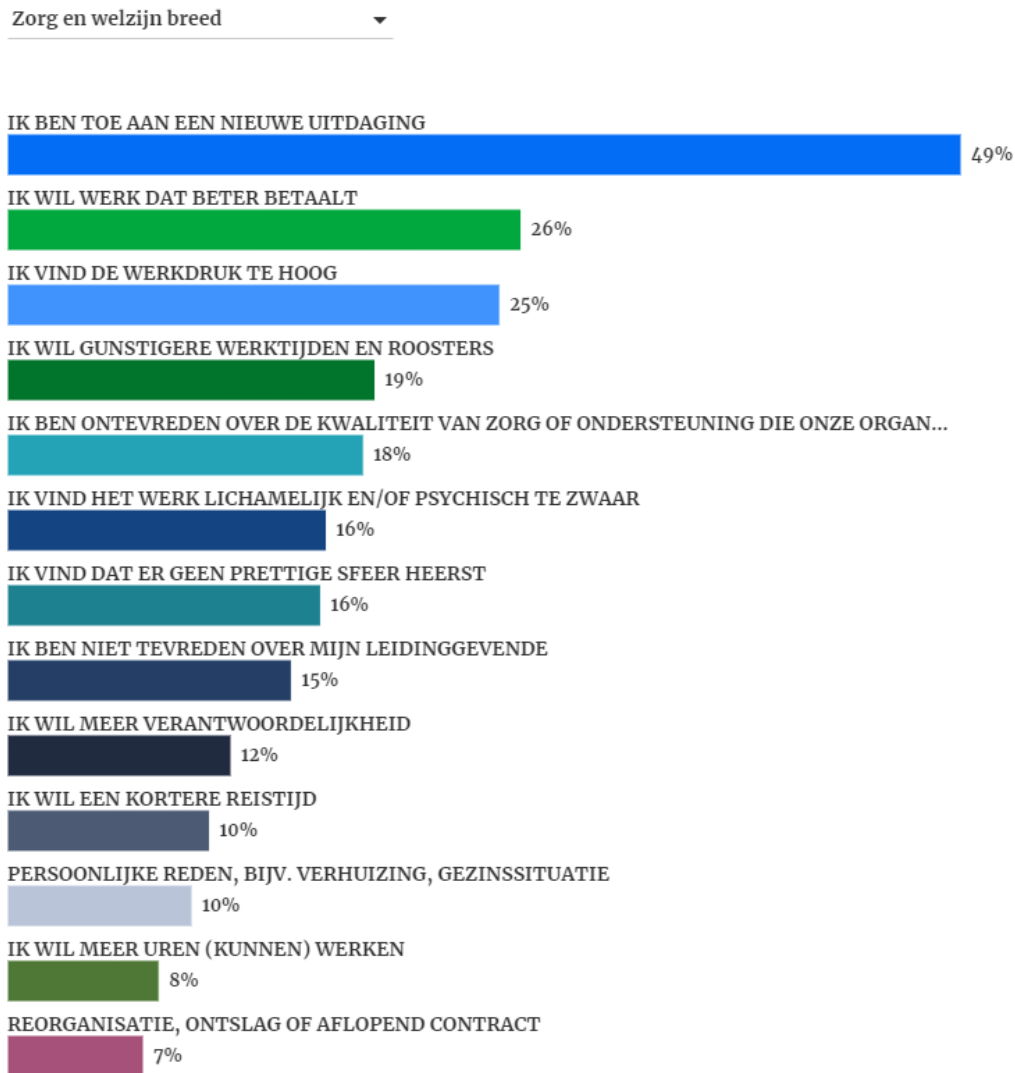
Figuur 14. Op zoek naar ander werk (sector en per branche)



Redenen op zoek naar ander werk

Van de groep medewerkers in de gehele sector die op zoek is naar ander werk, geeft bijna de helft (49%) aan toe te zijn aan een nieuwe uitdaging. Dit is bij alle branches de meest gegeven reden. Andere veel gegeven redenen zijn: werk dat beter betaalt (26%) en een te hoge werkdruk (25%).

Figuur 15. Motivaties om op zoek te gaan naar ander werk (sector zorg en welzijn (breed))



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.

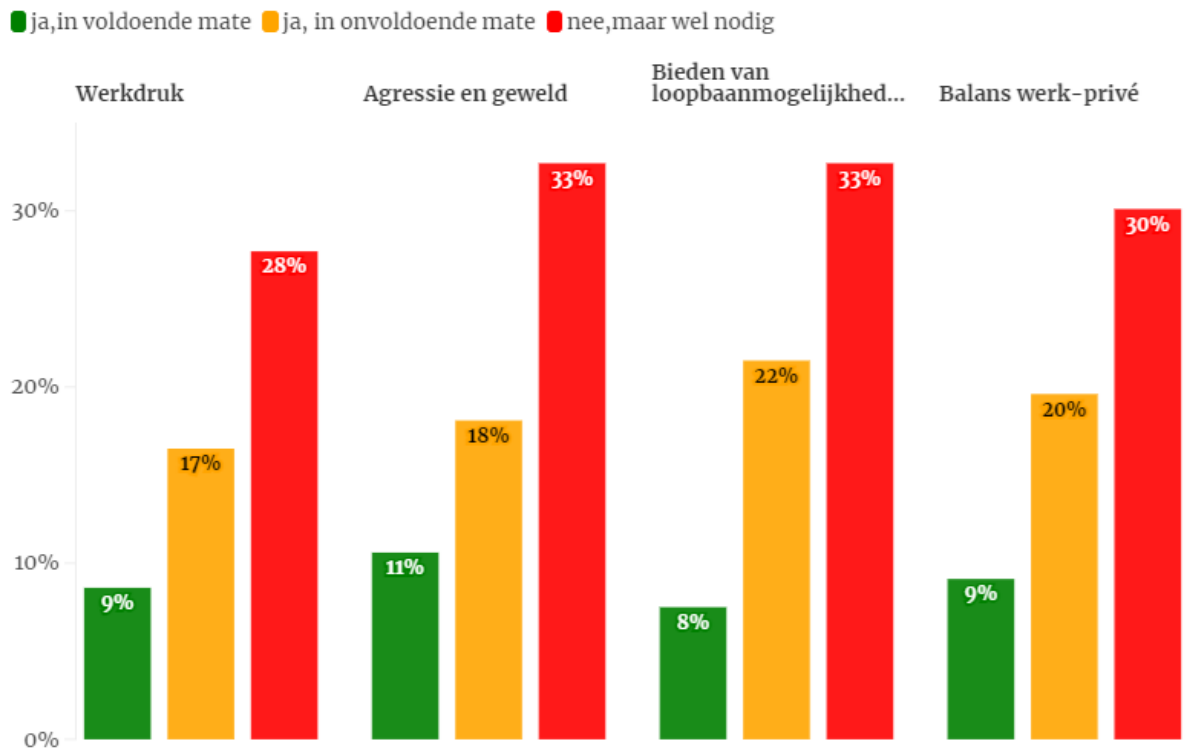
Voor een overzicht van alle onderzochte aandachtspunten, zie de longread [Aandacht voor duurzame inzetbaarheid is de sleutel voor behoud](#).

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 investeren in loopbaanmogelijkheden: bijna 33% van de medewerkers die vinden dat hier geen 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 8% op zoek naar ander werk; een verschil van 25 procentpunten.

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



Lees de grafiek als volgt: Van de medewerkers die vinden dat er voldoende aandacht is voor werkdruk (linksboven), is het percentage werkzoekenden 9%. Van de medewerkers die vinden dat deze aandacht er niet is, maar dat deze wel nodig is, is 28% op zoek naar ander werk.

AZW

Hoe lang willen medewerkers nog blijven werken?

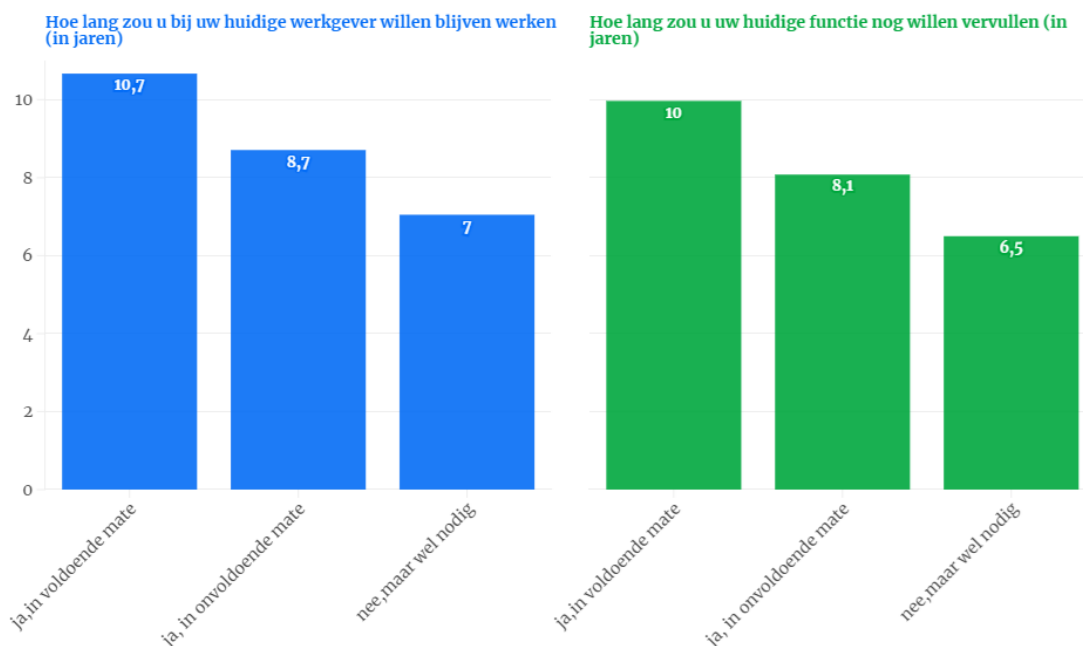
Aandacht voor duurzame inzetbaarheid hangt ook samen met de mate waarin medewerkers bij hun werkgever of in hun functie willen blijven werken. Dat blijkt uit ons onderzoek. Medewerkers die vinden dat de organisatie waar ze voor werken voldoende aandacht besteedt aan loopbaanmogelijkheden, willen gemiddeld 3,7 jaar langer bij dezelfde werkgever blijven en 3,5 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 gemiddeld bij hun huidige werkgever en in hun huidige functie blijven werken vs. aandacht voor verschillende beleidspunten



Medewerkers willen gemiddeld tot 3,7 jaar langer voor hun huidige werkgever en 3,5 jaar in hun functie blijven werken als er voldoende aandacht voor loopbaanmogelijkheden is.

Aandacht voor loopbaanmogelijkheden



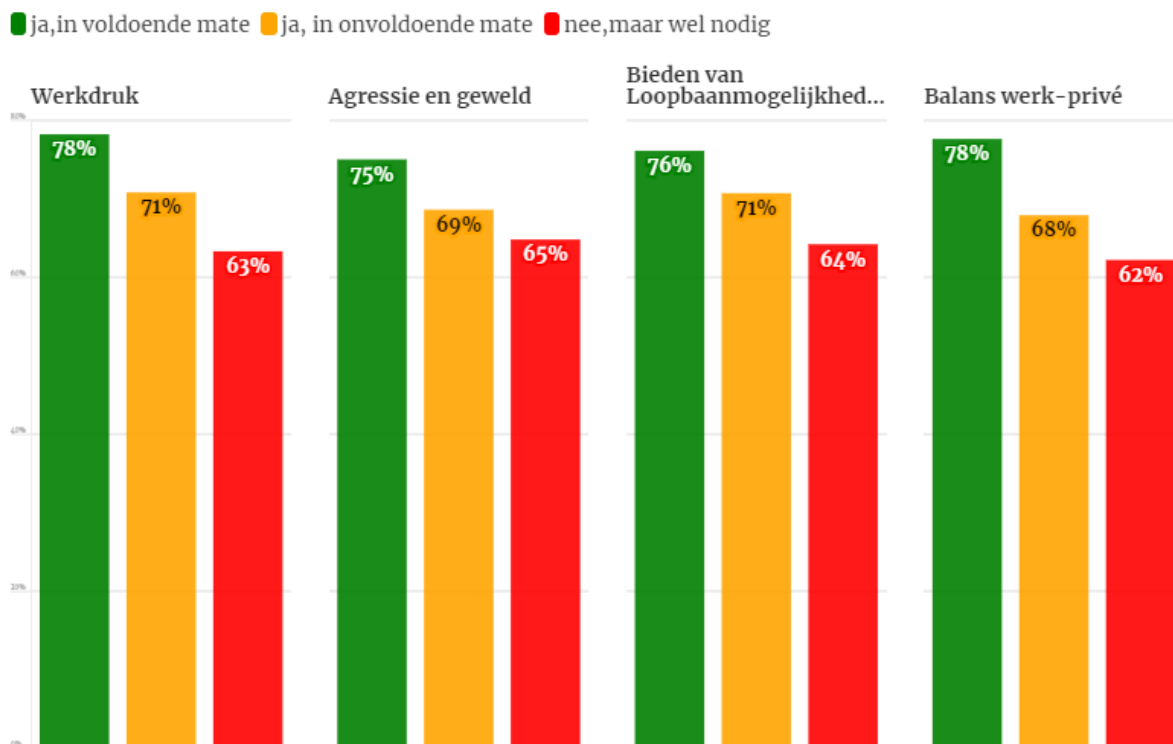
AZW

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 wel en die geen aandacht ervaren op het gebied van balans tussen werk en privé: een verschil van 16 procentpunten.

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



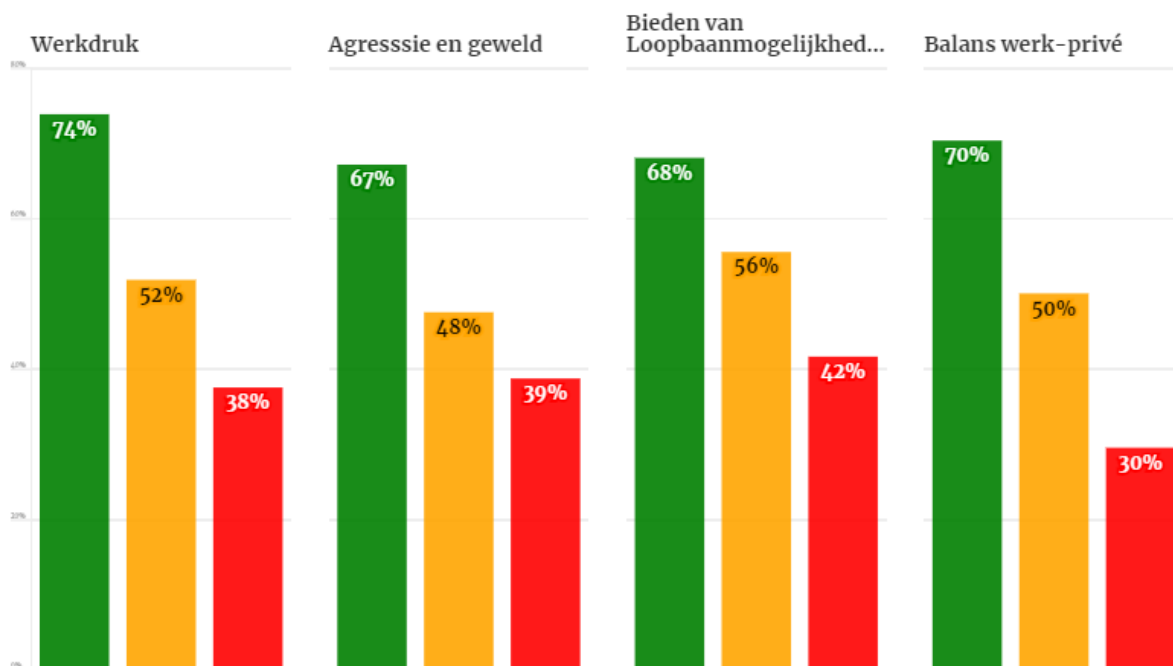
Lees de grafiek als volgt: van de medewerkers die vinden dat er voldoende aandacht is voor werkdruk (linksboven), is het percentage dat wil doorwerken tot de AOW-leeftijd 78%. Van de medewerkers die vinden dat deze aandacht er niet is, maar dat deze wel nodig is, is 63% op zoek naar ander werk.

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 2,3 keer zo hoog wanneer er voldoende aandacht is voor de balans werk-privé, vergeleken met medewerkers die deze aandacht missen. Ook bij de aandacht voor werkdruk, agressie en geweld en het bieden van loopbaanmogelijkheden zien we substantiële verschillen.

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

■ 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 dat denkt door te kunnen werken tot de AOW-leeftijd 74%. Van de medewerkers die vinden dat deze aandacht er niet is, maar dat deze wel nodig is, denkt 38% door te kunnen werken tot de AOW.



Arbeidsmarkt in beweging

Deze sectoranalyse 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