

Behoud van personeel voor de Flevolandse arbeidsmarkt van Zorg en Welzijn

De sector zorg en welzijn kampt met een tekort aan arbeidskrachten. In Flevoland is dit tekort op dit moment ongeveer 1.500 werknemers. De verwachting is dat dit tekort gaat oplopen tot ca. 4.700 in 2030, als we blijven doen wat we deden.

Om dit tekort tegen te gaan hebben zorg- en welzijnsorganisaties, onderwijsinstellingen, zorgverzekeraar en overheden samen de Human Capital Agenda Zorg en Welzijn Flevoland (HCA ZWF) ondertekend. In de agenda staat gezamenlijke ambities op drie hoofdthema's: instroom, behoud en anders organiseren (gericht op personeelsinzet, arbeidsproductiviteit en het krijgen van grip op systeemverandering). De HCA ZWF ondersteunen we met arbeidsmarktinformatie.

In onze arbeidsmarktpublicatie van juli 2021 zijn we ingegaan op de historische ontwikkeling en de prognose voor het personeelstekort. In 3 themapublicaties besteden we aandacht aan de afzonderlijke hoofdthema's van de HCA ZWF. Dit is één van deze themapublicaties. We richten ons hierin op behoud. Dit doen we door naar het negatief te kijken: de ontwikkeling van uitstroomcijfers en ziekteverzuim. Voor beide onderwerpen geldt dat we (mogelijke) achterliggende oorzaken of redenen toelichten.

Tenslotte geven we een prognose voor uitstroom de komende jaren, waarbij we met name kijken naar de leeftjidsverdeling van werknemers.

Het belang van deze inzichten is voor zorg- en welzijnsorganisaties direct en groot. Zij kunnen er handvatten aan ontlenen om het behoud van personeel in hun organisatie of voor de sector in Flevoland te vergroten. Maar ook overheden en onderwijsinstellingen kunnen de informatie benutten. Ook voor hen is behoud van personeel van belang. Bijvoorbeeld omdat personeel dat uitstroomt bijscholing nodig heeft of werkzoekende wordt en soms ook een beroep doet op inkomensondersteuning. Onderwijs kan die bijscholing tijdig verzorgen en zorgverzekeraar en overheden kunnen bijvoorbeeld in hun eigen financiering/aanbestedingen aandacht besteden aan personeelsbehoud. Ook een gezamenlijke investering in preventie en positieve gezondheid voor alle

Flevoland past daarbij. Kortom, uiteindelijk gaat het om een gezamenlijk belang en gezamenlijke handelingsmogelijkheden om de druk op zittend personeel te verminderen en daarmee de toegankelijkheid van de sector voor alle Flevolandse te behouden.

Samenvatting en conclusies

De afgelopen jaren is het aantal mensen in Flevoland dat in de sector zorg en welzijn werkt gegroeid. Hoewel de instroom de afgelopen jaren is toegenomen, is de uitstroom ongeveer gelijk gebleven. Een deel van de uitstromers gaat aan het werk in andere sectoren. We zien dat deze groep iets is toegenomen de afgelopen jaren.

Daarnaast zien we ook mobiliteit binnen de sector, tussen de branches. In sommige branches is de instroom vanuit overige branches in de sector groter dan de uitstroom naar de overige branches in de sector. Dit gaat om ziekenhuizen, ggz, sociaal werk en huisartsen. In andere branches is dit andersom: vvt, jeugdzorg, kinderopvang, gehandicaptenzorg (ghz). Met name bij ziekenhuizen is het verschil tussen instroom uit overige branches en uitstroom naar overige branches behoorlijk groot.

Binnen alle leeftijdscategorieën stromen mensen uit. Toch zien we de meeste uitstromers in de leeftijdscategorieën 55 jaar en ouder, jonger dan 25 jaar en 25 tot 35 jaar. Overigens gaat maar een derde van de 55-plussers met pensioen. De rest stroomt om een andere reden uit.

Ongeveer de helft van de uitstromers werkt minder dan 5 jaar in de sector. Dit zijn deels 19 tot 35 jarigen. Daarnaast zien we ook een behoorlijke groep 40-plussers die de sector binnen een jaar verlaat. Mede op basis van ander onderzoek, zien we het beeld dat personeel in de sector zorg en welzijn, of binnen een aantal jaar de sector te verlaat, of hun hele loopbaan hier blijft werken.

Ziekteverzuim in de sector zorg en welzijn ligt hoger dan in andere sectoren. Het is toegenomen de afgelopen jaren, ook al voor Corona. We zien dat het verzuimpercentage hoger is bij oudere werknemers, maar het verzuim neemt in alle leeftijdscategorieën toe.

Er is een samenhang tussen de redenen voor vrijwillig vertrek uit de sector en de oorzaken van ziekteverzuim. Dit zien we onder andere terug als het gaat om vitaliteit en gezondheid. 'Om gezondheidsredenen' is de meest gegeven reden voor vertrek en ook werkstress, werkdruk of werk-privé balans wordt vaak genoemd. Het verminderen van de werkdruk is één van de meest genoemde acties die de werkgever had kunnen nemen om vertrek te voorkomen. Ongeveer een derde van het ziekteverzuim is werk gerelateerd. Uitputting door het werk en burn-outklachten zijn hieraan te relateren. Het belang van inzetten op vitale en

gezonde werknemers wordt versterkt doordat de beroepsbevolking verouderd en ziekteverzuim toeneemt met de leeftijd.

Daarnaast hangt vrijwillig vertrek hangt samen met de leidinggevende en de werksfeer. 'Werksfeer en samenwerking' en 'de manier van werken en aansturing door de leidinggevende' zijn ook veelgenoemde vertrekredenen. Bovendien is beter communiceren/luisteren van de direct leidinggevende de meest genoemde actie die de werkgever had kunnen nemen om vertrek te voorkomen, ook door instromers die binnen een jaar weer vertrekken. We zien ook dat ziekteverzuim ongeveer 2 keer hoger ligt, wanneer werknemers pesten of intimidatie van de leidinggevende ervaren.

Verder zien we samenhang op het gebied van salaris en arbeidsvoorwaarden en loopbaanmogelijkheden. Hoewel ze afzonderlijk niet tot de meest genoemde vertrekredenen behoren, zijn 'salaris en de arbeidsvoorwaarden', 'uitdaging in werkzaamheden', 'loopbaanmogelijkheden', 'scholings- en opleidingsmogelijkheden' en 'contracturen en type dienstverband' samen behoorlijk vaak genoemd als vertrekredenen. Voor instromers die binnen een jaar weer vertrekken is 'uitdaging in werkzaamheden' zelfs de meest genoemde reden.

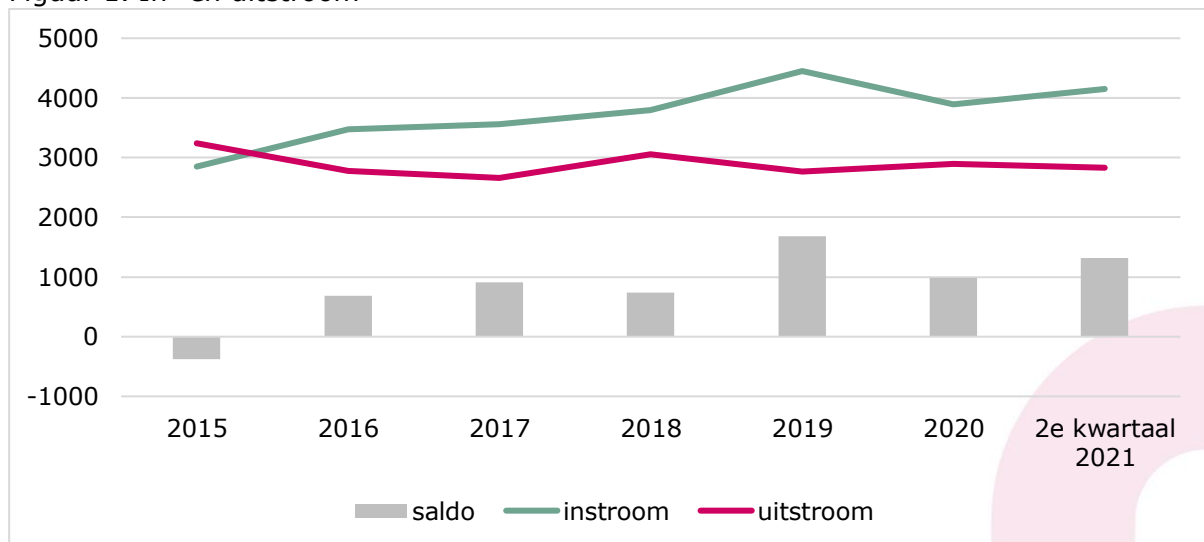
Daarnaast is 'bieden van meer salaris of andere arbeidsvoorwaarden' één van de meest genoemde acties die werkgevers hadden kunnen nemen om vertrek te voorkomen. Ook laat onderzoek zien dat het verzuimpercentage onder werknemers met een relatief kleine contractgrootte hoger is. Onder werknemers die regelmatig hun werktempo of werktijden kunnen bepalen is ziekteverzuim juist lager.

Kortom, ondanks de invloed van Corona en het wegvallen van de IJsselmeerziekenhuizen is de uitstroom niet toegenomen in de afgelopen jaren wanneer we de sector als geheel beschouwen. De verwachting is dat dit de komende jaren wel zal gebeuren. Enerzijds komt dit doordat er meer mensen de sector instromen en deze na een tijdje ook weer zullen verlaten. Anderzijds komt dit doordat de gemiddelde leeftijd van de werknemers toeneemt. Hierdoor naderen steeds meer mensen hun pensioengerechtigde leeftijd. Toch zien we kansen om deze trend om te buigen, wanneer we weten in te zetten op behoud door te investeren in vitaliteit en gezondheid, leiderschap en werkplezier en aantrekkelijk loopbaanpaden en arbeidsvoorwaarden.

Uitstroom

De afgelopen jaren is het aantal mensen in Flevoland dat in de sector zorg en welzijn werkt gegroeid. Hoewel de instroom de afgelopen jaren is toegenomen, is de uitstroom ongeveer gelijk gebleven (figuur 1). Het gaat hier om uitstroom uit de sector¹. Mobiliteit binnen de sector is in dit overzicht niet meegenomen. Naast dat er zo'n 2900 personen in 2020 de sector hebben verlaten zijn er ook nog een aantal die wel in de sector aan het werk zijn gebleven, maar niet in Flevoland. Hier zijn geen exacte aantallen voor. Op basis van het uitstroomonderzoek, dat we doorlopend uitvoeren, is duidelijk dat er meer personen vanuit Flevoland in een andere regio zijn gaan werken de afgelopen jaren, dan andersom (tabel 1). Vanuit de sector krijgen we signalen dat de uitstroom in 2021 toeneemt. Dit zien we over het eerste half jaar nog niet terug in de cijfers.

Figuur 1. In- en uitstroom



Bron: CBS, azw

Om de ontwikkeling van het aantal uitstromers in perspectief te plaatsen tegenover het groeiende aantal werknemers in de sector in Flevoland, kijken we naar het netto verloop. Dit is wel enigszins afgenomen. Van 10,8% in de periode 2015/2017 naar 10,0% in de periode 2018/2020. Figuur 2 laat zien dat hierin wel wat verschil zit tussen de branches. Het verloop is binnen de branches sociaal werk en overig² het hoogst. In de ziekenhuiszorg en onder de huisartsen en eerstelijnszorg was het netto verloop lager dan in andere branches. Juist daar zien we een toename van het verloop, terwijl dit andere branches lijkt af te nemen. Er zijn een aantal ontwikkelingen die hierop van invloed kunnen zijn geweest. Zo zien we een hogere uitstroom in de vvt en bij de jeugdzorg ten tijde van de decentralisaties, terwijl er in de ziekenhuiszorg een hogere uitstroom was in de jaren rondom het faillissement van de IJsselmeerziekenhuizen.

¹ Hier worden ZZP-ers ook onder gerekend.

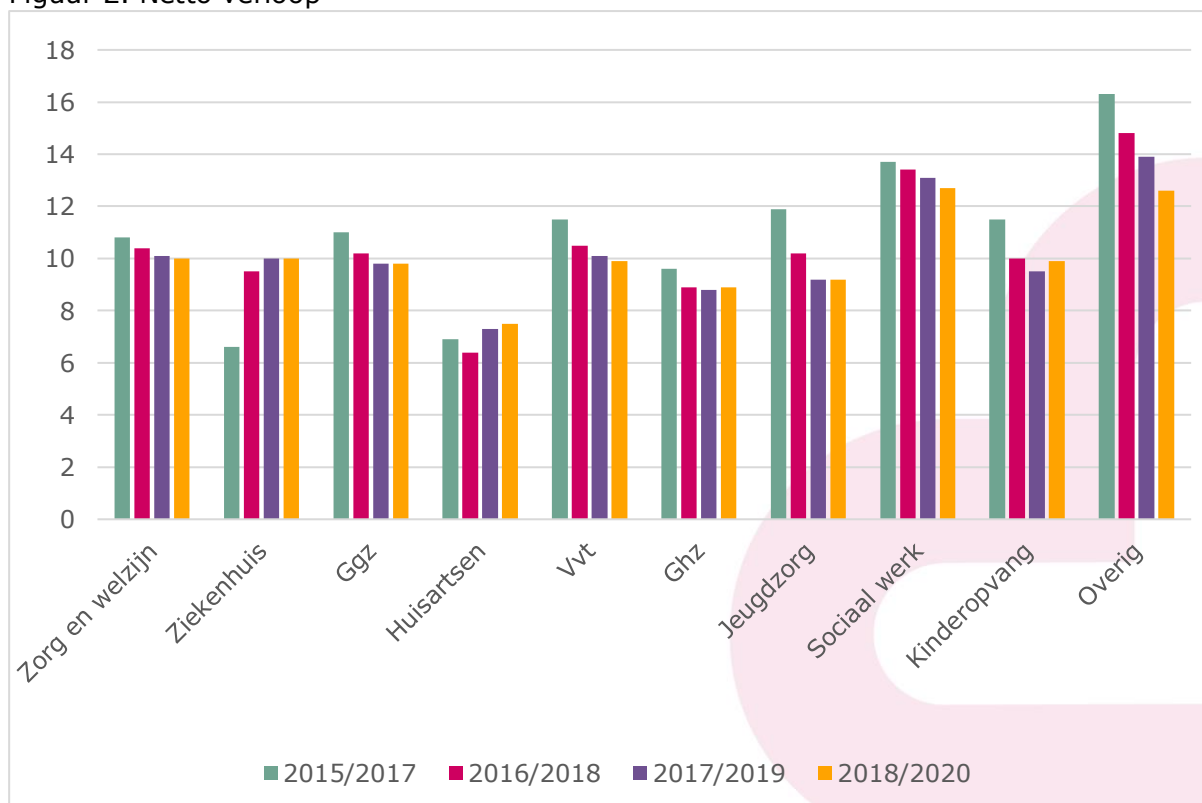
² Hieronder vallen onder andere tandartsen, tandheelkundig specialisten, verloskundigen, fysiotherapeuten, arbo-begeleiding, preventieve gezondheidsdiensten, medische laboratoria, ambulancediensten en samenwerkingsorganen.

Tabel 1. In- en uitstroom binnen de sector, naar regio³

Regio	Instroom	Uitstroom	Netto
Amersfoort en omgeving	5	9	-4
Amstelland, Kennemerland en Meerlanden	6	4	2
Amsterdam	20	33	-13
Drenthe	6	5	1
Flevoland	151	151	-
Friesland	4	10	-6
Gooi- en Vechtstreek	19	21	-2
IJssel-Vecht	12	25	-13
Midden-Gelderland	5	8	-3
Noordwest-Veluwe en Stedendriehoek	1	25	-24
Utrecht	12	18	-6
Totaal	266	326	-60

Bron: Presearch, uitstroomonderzoek (bewerking Flever)

Figuur 2. Netto verloop⁴



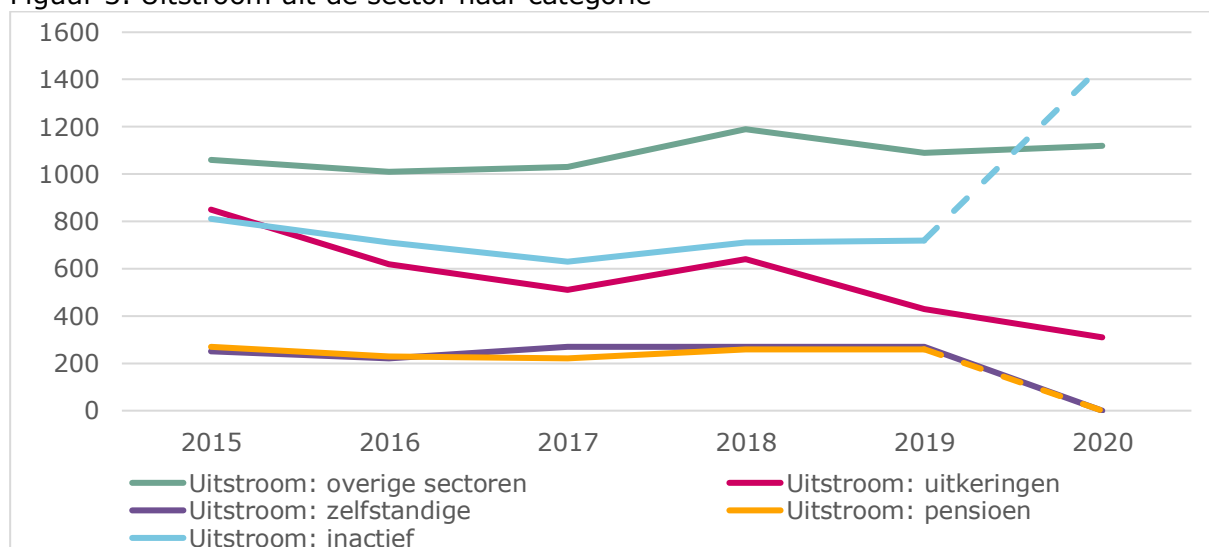
Bron: CBS, azw

³ Alleen regio's waarbij het aantal in het uitstroomonderzoek 10 of hoger is, zijn in de tabel opgenomen. De aantallen voor de andere regio's zijn wel in het totaal verwerkt.

⁴ Netto verloop is het percentage werknemers wat in het vorige jaar wel in de sector werkzaam was, maar in het meetjaar niet meer. Het CBS werkt met een gemiddelde, dat wordt berekend over een periode van 3 jaar.

Figuur 3 laat zien dat de uitstroom naar andere sectoren licht is toegenomen, maar ook de uitstroom naar een positie op de arbeidsmarkt als zelfstandige of naar pensioen neemt tot 2019 een beetje toe. Daarentegen neemt de uitstroom naar uitkeringen sterk af. Uitstroom naar (overige) inactiviteit op de arbeidsmarkt neemt tussen 2015 en 2017 af, maar lijkt daarna weer wat toe te nemen.

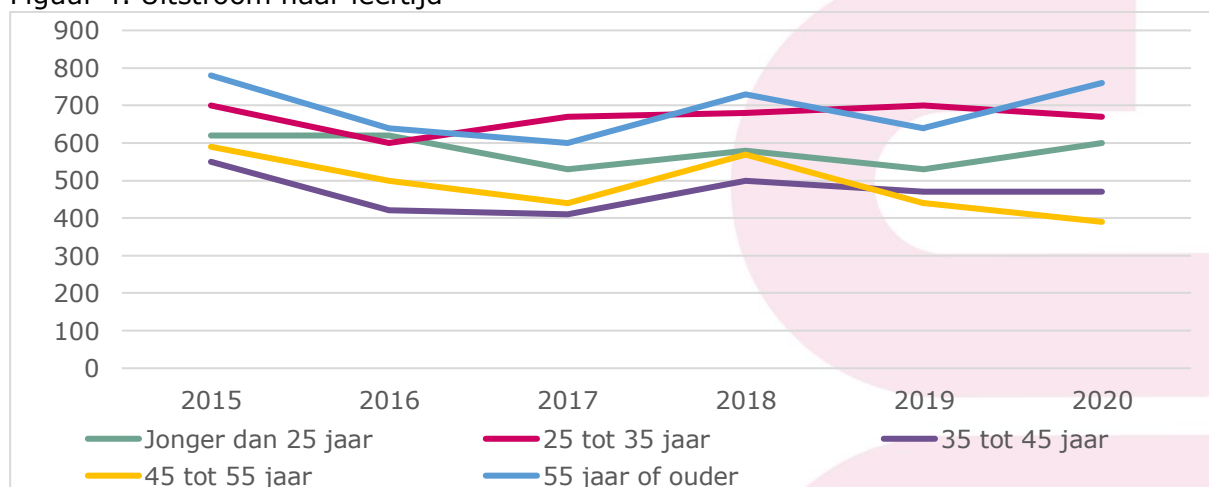
Figuur 3. Uitstroom uit de sector naar categorie⁵



Bron: CBS, azw

Figuur 4 laat zien dat uitstromers van alle leeftijden zijn. De grootste groep zijn 55+ (ca. 760 in 2020). Hieronder vallen de mensen die met pensioen gaan. Wanneer we kijken naar de periode 2015 – 2019 zien we dat dit ongeveer een derde van deze leeftijdsgroep betreft. Ook veel jonge werknemers (tot 35 jaar) stromen uit, terwijl de groep hiertussen (35 - 55) het kleinst is.

Figuur 4. Uitstroom naar leeftijd

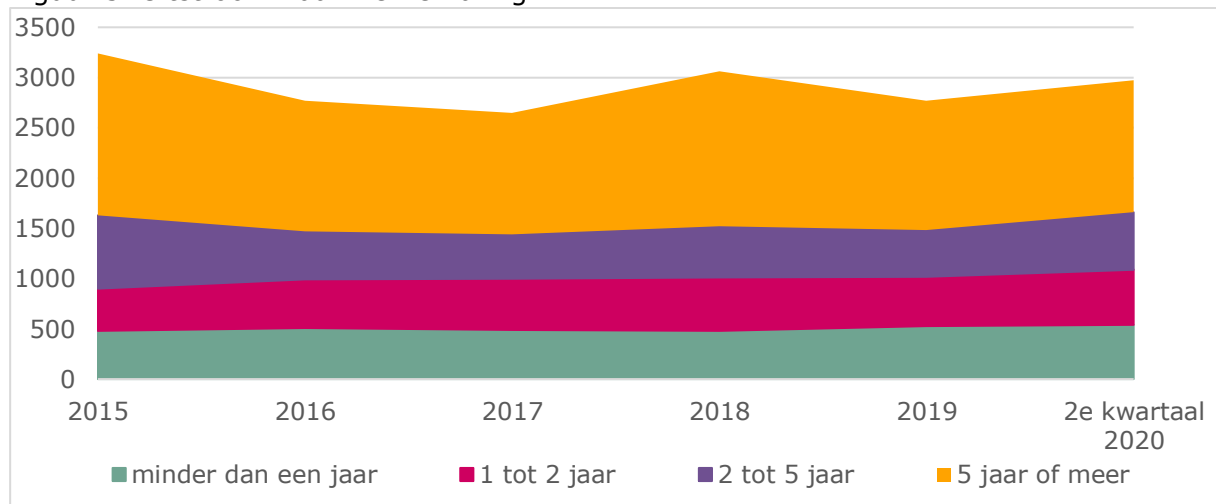


Bron: CBS, azw

⁵ Voor 2020 is uitstroom naar zelfstandige en pensioen niet onderscheiden. Deze aantallen zijn samengenomen met inactief. Dit verklaart de daling naar 0 bij deze categorieën en de stijging bij inactief.

Ongeveer de helft van de uitstromers werkte langer dan 5 jaar in de zorg (figuur 5). De overige uitstromers werkten er minder lang. Personeel in de sector zorg en welzijn lijkt, of binnen een aantal jaar de sector te verlaten, of hun beroepsleven lang hier te werken.

Figuur 5. Uitstroom naar werkervaring

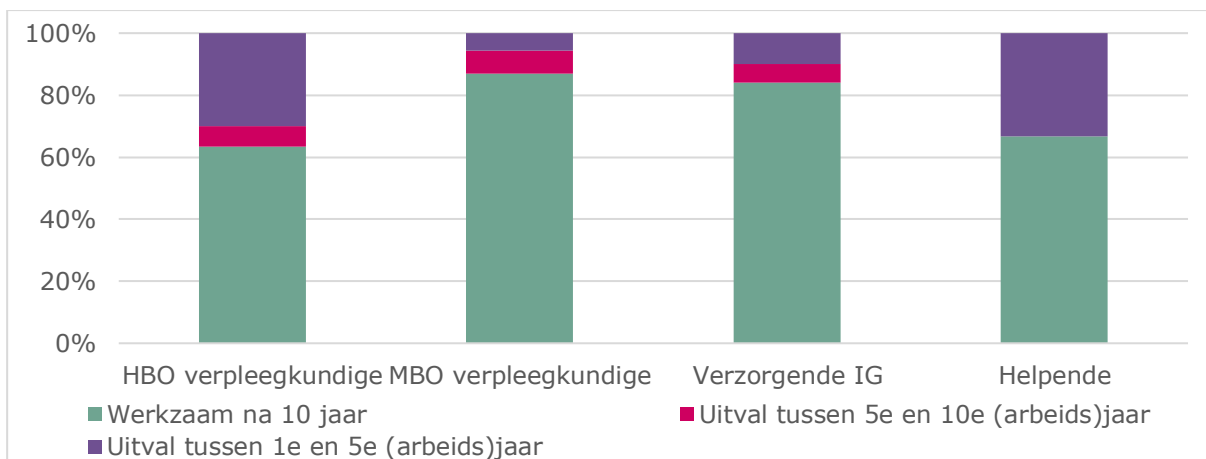


Bron: CBS, azw

Dit beeld wordt ondersteund door een analyse van CBS micro-data voor Noord-Nederland (De Kruijff en Edzes; 2020, niet gepubliceerd). Hoewel de analyse niet gericht is op het carrièreverloop van individuen, kan hier voor een aantal beroepsgroepen wel een inschatting van gemaakt worden (figuur 6)⁶. Hieruit blijkt dat ruim 80% van de MBO verpleegkundigen en verzorgenden IG na 10 jaar nog in de zorg werkt, terwijl dit voor de HBO verpleegkundigen en helpenden ruim 60% is. Voor helpenden is de wijziging in de WLZ (in 2015) hierop van invloed geweest. De meeste mensen die niet meer in de zorg werk zijn in de loop van hun eerste 5 arbeidsjaren vertrokken.

Figuur 6. Indicatie carrièreverloop naar beroepsgroep

⁶ Deze studie is uitsluitend gericht op de VVT-branche in Noord-Nederland. Flever gaat via haar netwerk (Regioplus) met CBS in gesprek om dit ook voor andere branches en regio's (structureel) mogelijk te maken.

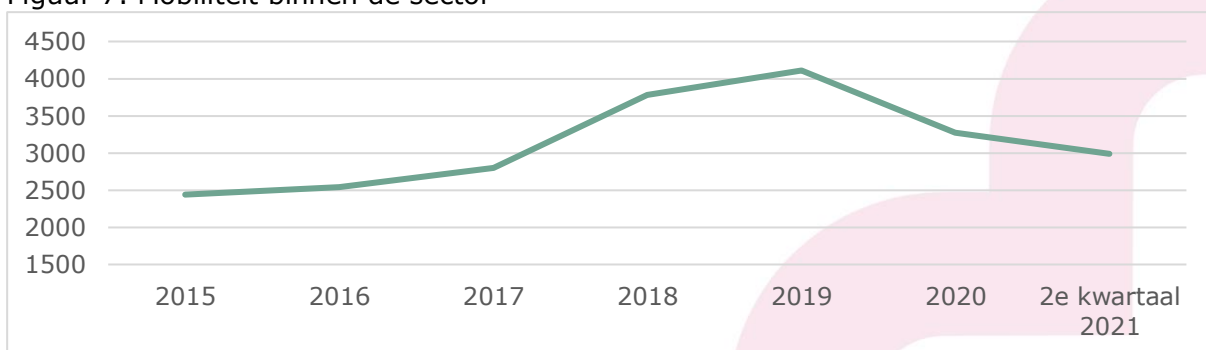


Bron: De Kruijff en Edzes (bewerking Flever)

Mobiliteit tussen branches en organisaties

Hoewel de uitstroom uit de sector redelijk stabiel is gebleven, is de mobiliteit binnen de sector tussen 2015 en 2019 sterk toegenomen (figuur 7). In 2019 wisselden ruim 4.000 mensen van werkgever, terwijl dit er iets minder dan 2.500 waren in 2015. Vanaf 2020 is dit aantal weer gedaald. Deze daling lijkt in 2021 ook nog door te zetten. De daling is mogelijk te verklaren door Corona. Aan de andere kant is de stijging in 2018 en 2019 mogelijk te verklaren door het faillissement van de IJsselmeerziekenhuizen.

Figuur 7. Mobiliteit binnen de sector⁷

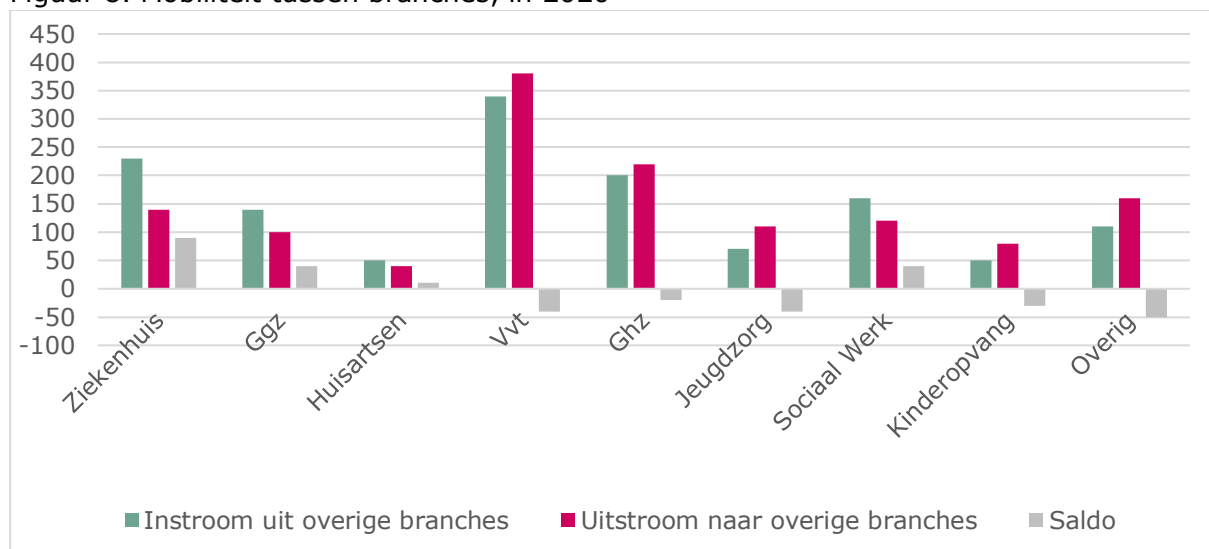


Bron: CBS, azw (bewerking Flever)

Wanneer we verder inzoomen op de wisselingen tussen werkgevers op brancheniveau, zien we (in 2020) dat in alle branches personeel instroomt uit de overige branches van de sector (figuur 8). Tegelijkertijd stroomt er ook personeel uit naar de overige branches in de sector. In sommige branches is de instroom groter dan de uitstroom (ziekenhuizen, ggz, sociaal werk, huisartsen), terwijl dit in andere branches andersom is (vvt, jeugdzorg, kinderopvang, ghz). Met name bij ziekenhuizen is dit verschil behoorlijk groot.

⁷ Dit gaat om uitstroom naar andere organisaties binnen de sector, zowel binnen de branche als naar overige branches.

Figuur 8. Mobiliteit tussen branches, in 2020



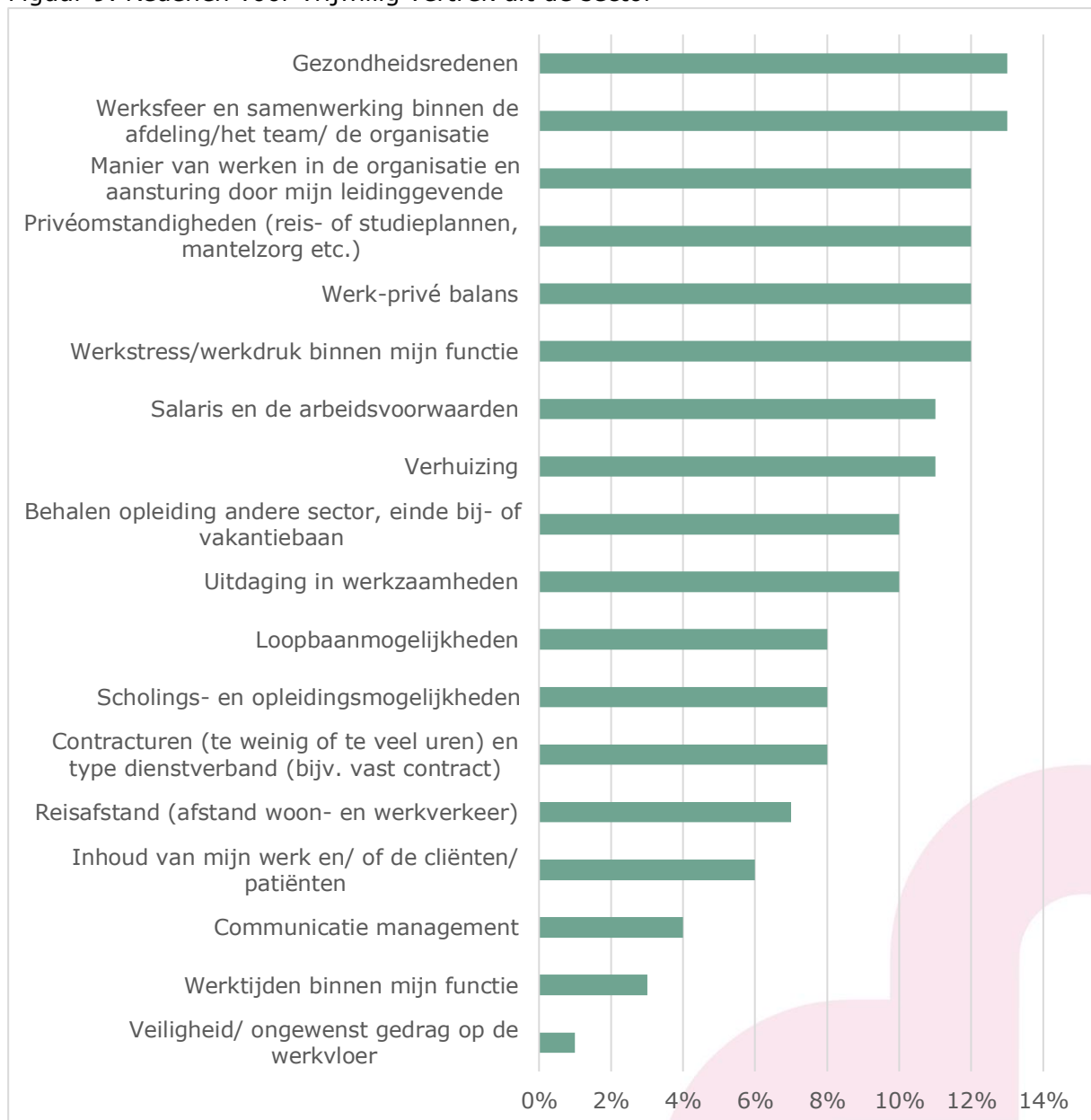
Bron: CBS, azw

Vertrekredenen

Vanaf 2019 meten we in Flevoland vertrekredenen van werknemers van zorgorganisaties met het uitstroomonderzoek van Presearch. Hiermee krijgen we onder andere inzicht in de redenen om de sector te verlaten en in de maatregelen die werkgevers hadden kunnen nemen om vertrek te voorkomen. We bespreken hier de antwoorden van werknemers met een cliëntgebonden functie die vrijwillig hebben besloten de sector te verlaten. Ruim 55% tot 75%⁸ van hen geeft aan in de toekomst weer in de zorg te willen werken of dit te overwegen. De vertrekredenen en mogelijk acties ter voorkoming vormen leidraad voor het vervolg van de publicatie.

⁸ In 2021 is de vraagstelling veranderd, waardoor antwoorden niet samen te voegen zijn. Op de vraag zou je weer in de sector willen werken zei 55% van de respondenten in 2019 en 2020: 'ja'. In 2021 gaf ruim 75% aan het te willen overwegen.

Figuur 9. Redenen voor vrijwillig vertrek uit de sector



Bron: Presearch, uitstroomonderzoek

Figuur 9 laat zien dat veel uiteenlopende redenen voor vertrek zijn gegeven. De achtergrond hiervan ligt zowel in de privésfeer als in de werkomgeving of in een combinatie van deze twee. Voornaamste redenen met betrekking tot de werkomgeving, die door 12% tot 13% van de respondenten zijn genoemd, zijn: 'gezondheidsredenen', 'werksfeer en samenwerking', 'manier van werken en aansturing door de leidinggevende', 'werk-privé balans' en 'werkstress/werkdruk'. Ook 'salaris en arbeidsvoorwaarden' en 'uitdaging in werkzaamheden' zijn door 11% en 10% van de respondenten genoemd.

Ongeveer twee derde van de respondenten geeft aan dat de werkgever niks anders had kunnen doen om het vertrek te voorkomen, of omdat ze het tijd vonden voor iets anders, of omdat de vertrekredenen in de privésfeer lag. De

respondenten die aangeven dat de werkgever wel iets had kunnen doen noemen met name: 'beter communiceren/luisteren door direct leidinggevende', 'verminderen van de werkdruk' en 'bieden van meer salaris of andere arbeidsvoorwaarden' (figuur 10).

Figuur 10. Acties werkgever ter voorkoming van vertrek



Bron: Presearch, uitstroomonderzoek

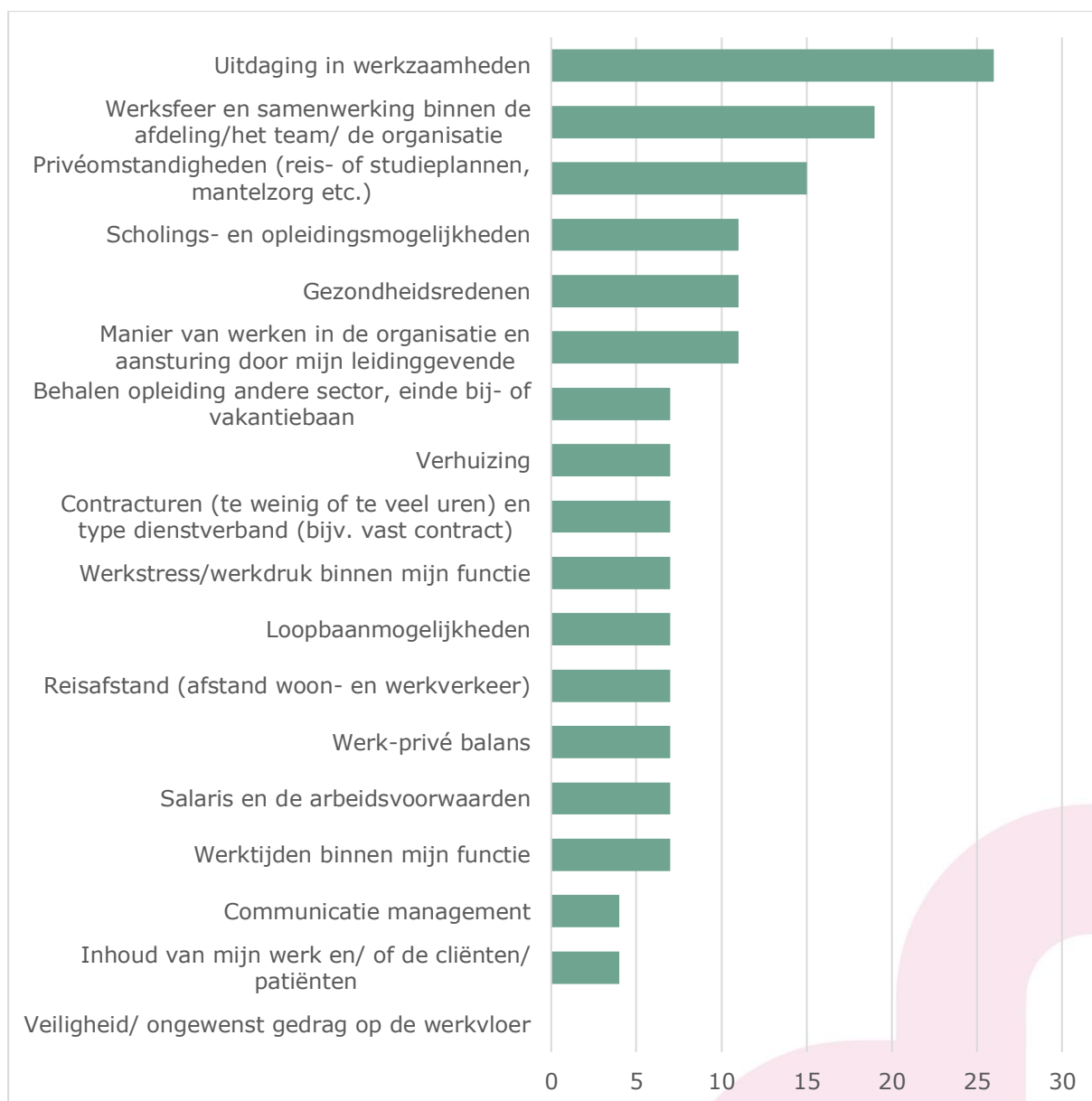
Stagiairs en instromers

Onder de respondenten van het uitstroomonderzoek bevinden zich ook stagiairs en recent ingestroomde werknemers⁹. Vertrekredenen voor stagiairs zijn grotendeels gerelateerd aan het volgen van hun opleiding. Wanneer we kijken naar de redenen die recent ingestroomde werknemers geven om de sector te verlaten zien we dat 'uitdagingen in de werkzaamheden' en 'werksfeer en samenwerking' vaak genoemd worden (figuur 11).

Overigens, bestaat deze groep niet alleen uit starters, maar waarschijnlijk ook uit zij-instromers. Ongeveer twee derde is 40 jaar of ouder, terwijl iets meer dan een kwart 15 t/m 29 jaar oud is.

Figuur 11. Redenen voor vrijwillig vertrek uit de sector, recent ingestroomde werknemers

⁹ Dit zijn werknemers die minder dan een jaar bij de werkgever in dienst zijn en geen stage-overeenkomst of een tijdelijk vakantie- of weekendbaan hebben.



Bron: Presearch, uitstroomonderzoek

Net als bij alle vrijwillig uitstromers uit de sector, geldt bij recent ingestroomde werknemers dat ongeveer twee derde aangeeft dat de werkgever niks had kunnen doen om vertrek te voorkomen. Ook zij noemen als voornaamste actie die wel genomen had kunnen worden 'beter communiceren/luisteren door de direct leidinggevende' (figuur 12). 'Meer aandacht voor persoonlijke omstandigheden' wordt even vaak genoemd.

Figuur 12. Acties ter voorkoming van vertrek recent ingestroomde werknemers

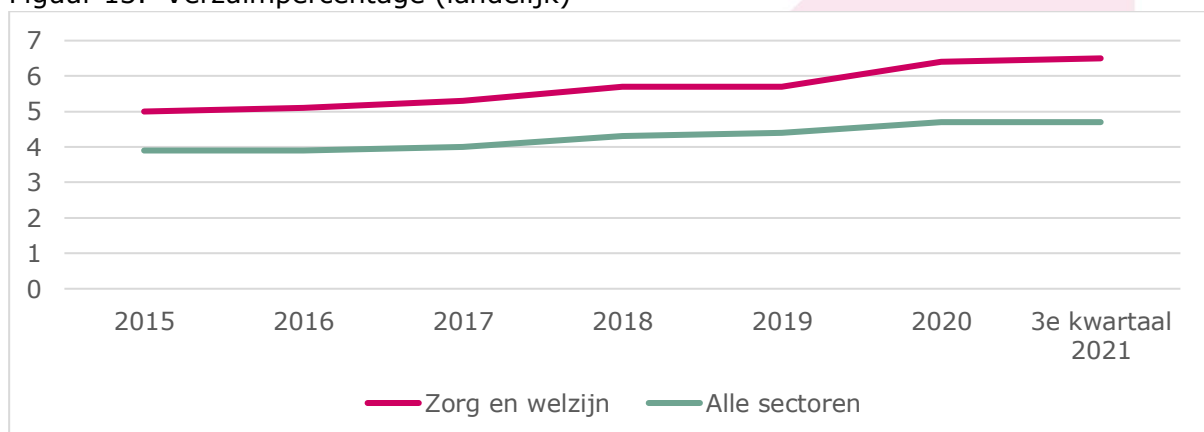


Bron: Presearch, uitstroomonderzoek

Ziekteverzuim

Op basis van cijfers van het CBS zien we dat landelijk in alle sectoren het ziekteverzuim is toegenomen (figuur 13). In de sector zorg en welzijn lag het verzuimpercentage al hoger dan in andere sectoren. Dit verschil is de afgelopen 2 jaar groter geworden: 6,5% in de sector zorg en welzijn, tegenover 4,7% totaal.

Figuur 13. Verzuimpercentage (landelijk)



Bron: CBS, azw

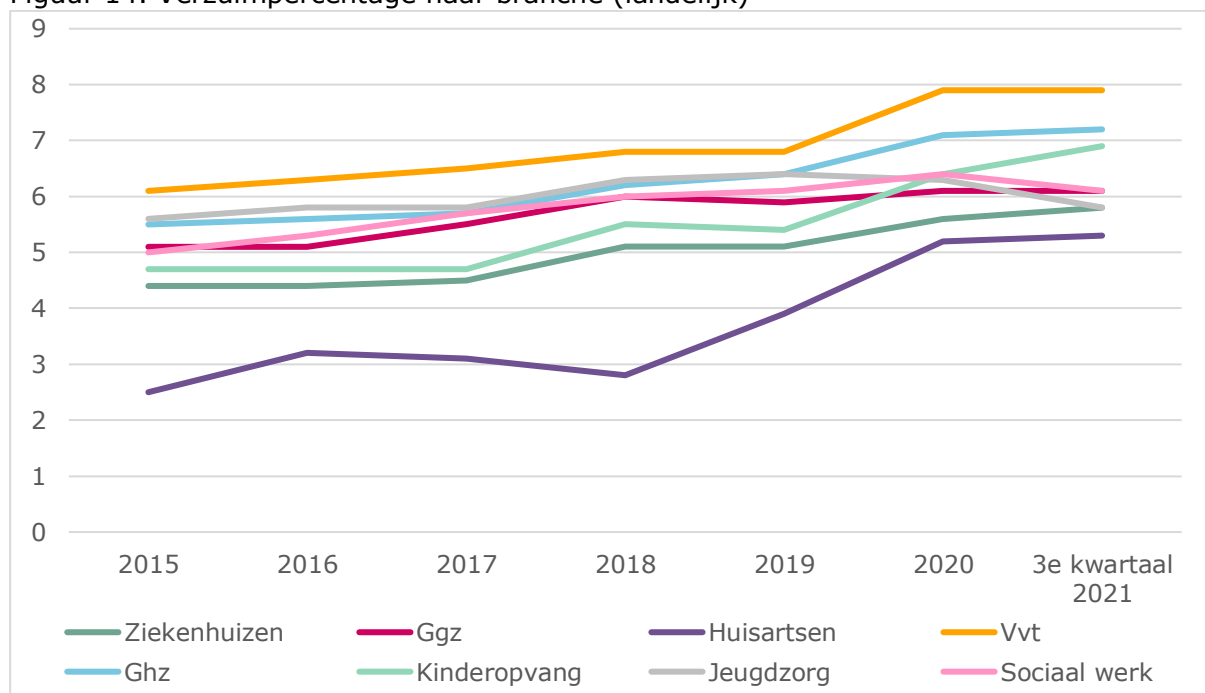
Ook Vernet houdt verzuimcijfers bij voor de sector zorg en welzijn. Zij komen op basis van hun data tot een vergelijkbaar verzuimpercentage van 7,1% in het derde kwartaal van 2021. Vooral langdurend verzuim (3-12 maanden) is

toegenomen. Corona heeft vanzelfsprekend impact gehad op het verzuim. Het afgelopen jaar is er minder sprake geweest van kortdurend verzuim (tot 2 weken) en meer middellang verzuim (2 weken tot 3 maanden).

Binnen de vvt is het verzuimpercentage het hoogst: 7,9%, terwijl dit voor de huisartsenbranche het laagst is: 5,3% (figuur 14). De stijging van het ziekteverzuim zien we terug in alle branches. Al zijn er hier en daar wat verschillen. Binnen de huisartsenbranche lag het verzuimpercentage behoorlijk laag, maar is dit de afgelopen jaren het sterkst gestegen. In de jeugdzorg, sociaal werk en ggz is het verzuimpercentage de laatste jaren stabiel gebleven of wat gedaald.

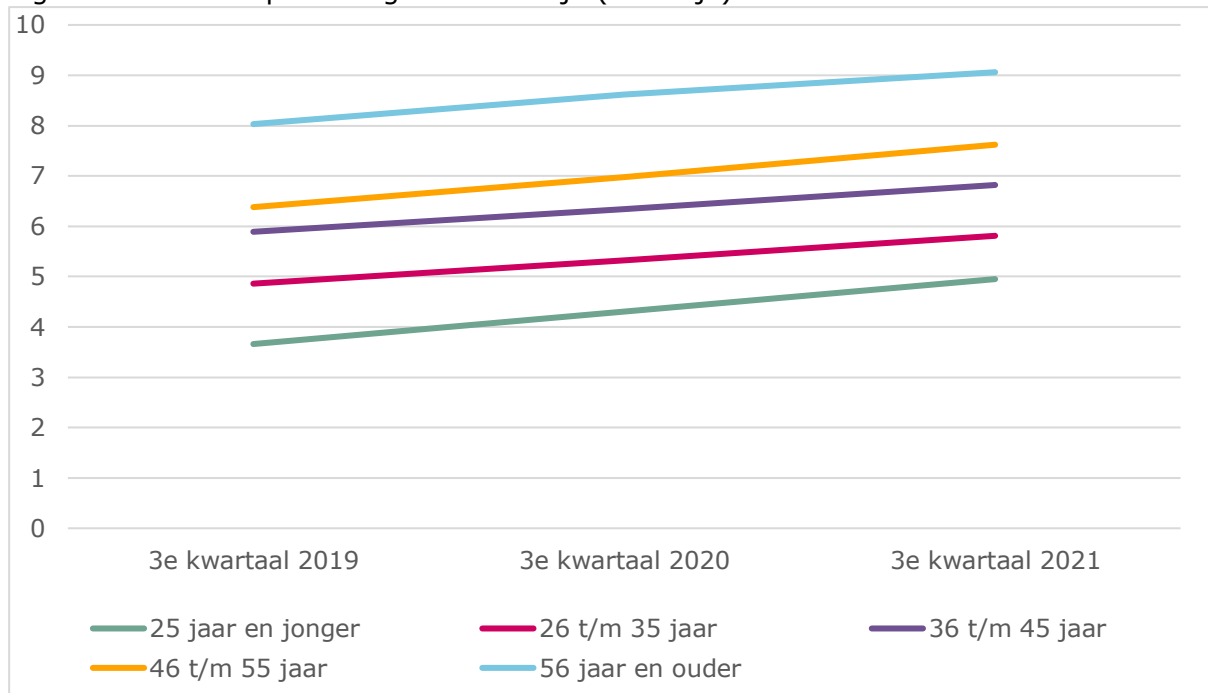
We zien dat het verzuimpercentage hoger is onder oudere werknemers: 9% bij de groep 56 jaar en ouder ten opzichte van 5% bij de leeftijdsgroep tot 26 jaar (figuur 15). Het verzuim is de laatste twee jaren in elke leeftijdsgroep toegenomen.

Figuur 14. Verzuimpercentage naar branche (landelijk)



Bron: CBS, azw

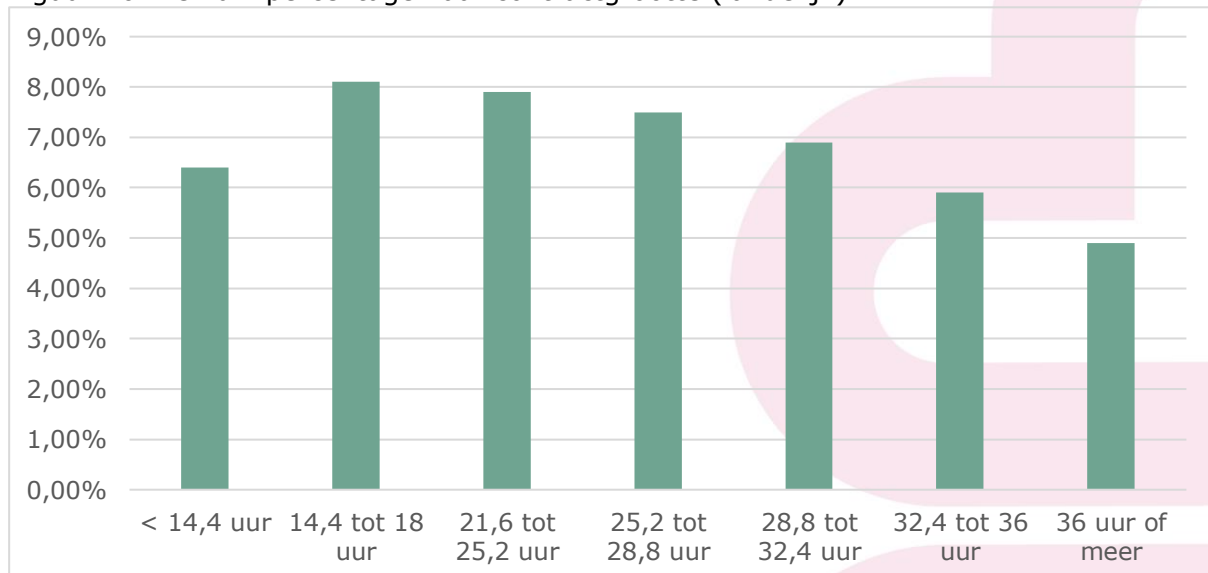
Figuur 15. Verzuimpercentage naar leeftijd (landelijk)



Bron: Vernet, presentatie Regioplus & Vernet

Niet alleen een hogere leeftijd hangt samen met een hoger verzuimpercentage er zijn meer factoren. Figuur 16 laat zien dat het verzuimpercentage onder werknemers met een relatief kleine contractgrootte hoger is: ruim 8% bij contractgrootte tussen 14,4 en 18 uur ten opzichte van minder dan 6% bij 32,4 tot 36 uur.

Figuur 16. Verzuimpercentage naar contractgrootte (landelijk)



Bron: Vernet (2021), meer werken in de zorg met minder verzuim

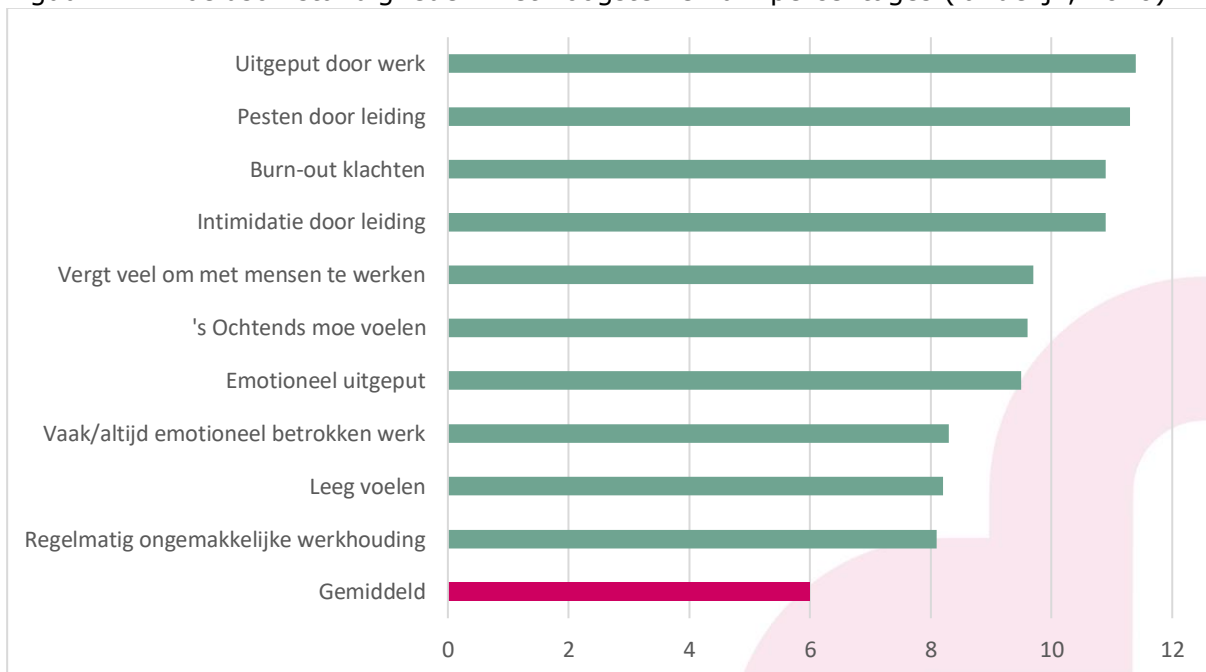
Vernet geeft hiervoor 3 mogelijke verklaringen:

1. Korte en soms gebroken diensten vragen om hyperproductiviteit. Dit leidt tot een hoge ervaren werkdruk en/of werkstress;

2. (Veelal) vrouwen met een klein contract zitten in een deeltijdklem. Dit wil zeggen dat ze ook thuis zorgtaken verrichten of mantelzorg geven. Deze combinatie wordt als zwaar ervaren;
3. Kleine contracten met relatief lage salarissen geven geen financiële onafhankelijkheid. Financiële zorgen leiden vaak tot stress of demotivatie.

CBS relateert ziekteverzuim aan arbeidsomstandigheden op basis van hun werknemersenquête. Hieruit blijkt dat ongeveer een derde van het verzuim werk gerelateerd is. In samenhang met omstandigheden als 'uitgeput door werk', 'pesten door leiding' en 'burn-out klachten', is dat in meer dan de helft van het verzuim het geval. Onder werknemers die hebben aangegeven hier mee te maken te hebben is het verzuimpercentage ook veel hoger dan gemiddeld (figuur 17). Dit geldt ook voor werknemers die te maken hebben met intimidatie door de leiding, of waarvan het veel vergt om met mensen te werken.

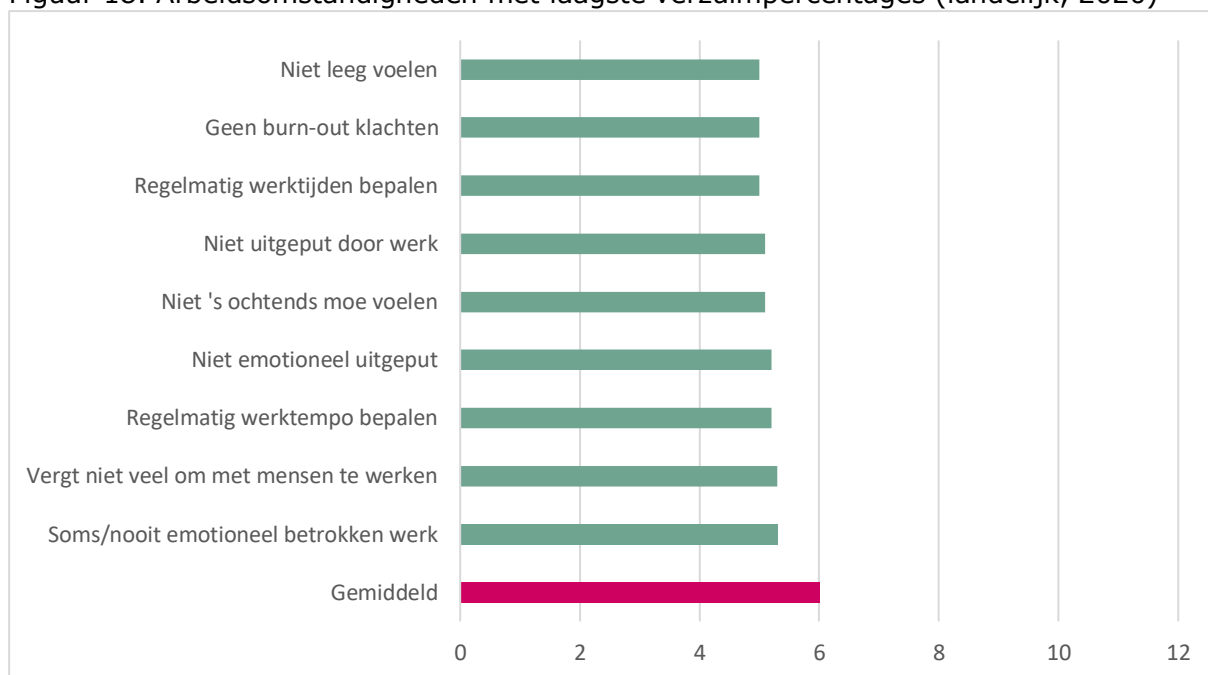
Figuur 17. Arbeidsomstandigheden met hoogste verzuimpercentages (landelijk, 2020)



Bron: CBS, azw

Daarentegen laat figuur 18 de arbeidsomstandigheden zien, die zijn te relateren aan lage verzuimpercentages, waaronder: 'niet leeg voelen', 'geen burn-out klachten' en 'regelmatig werktijden bepalen'.

Figuur 18. Arbeidsomstandigheden met laagste verzuimpercentages (landelijk, 2020)



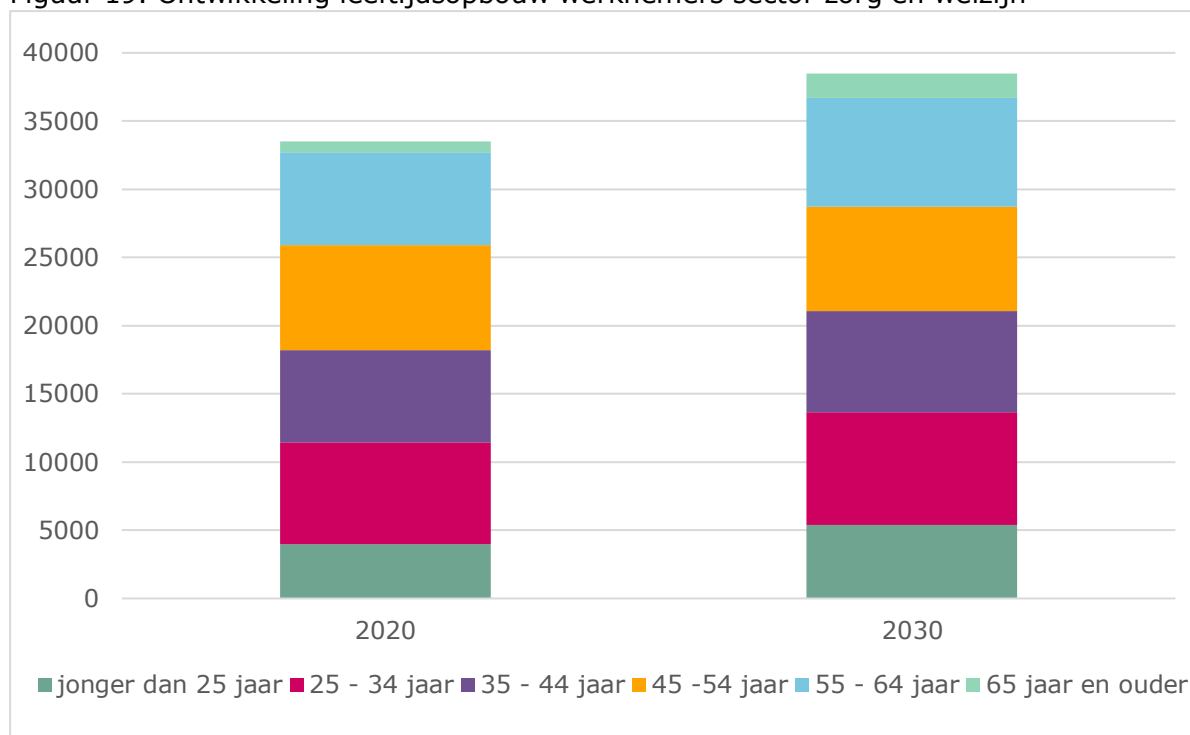
Bron: CBS, azw

Prognose uitstroom en ziekteverzuim

Hoewel in Flevoland de uitstroom van werknemers uit de sector zorg en welzijn de afgelopen jaren stabiel is gebleven, verwacht ABF research dat dit de komende jaar gaat toenemen. Enerzijds komt dit doordat er meer werknemers instromen en een deel van hen, naar verwachting, binnen een aantal jaar weer uitstroomt. Hierbij wordt er vanuit gegaan dat de verhouding waarin dit nu gebeurt, niet zal veranderen.

Anderzijds komt dit doordat het aantal oudere werknemers gaat toenemen (figuur 19). Hierdoor naderen steeds meer hun pensioengerechtigde leeftijd. Overigens is dit ook van invloed op het ziekteverzuim, aangezien er onder oudere werknemers een hoger percentage verzuim is.

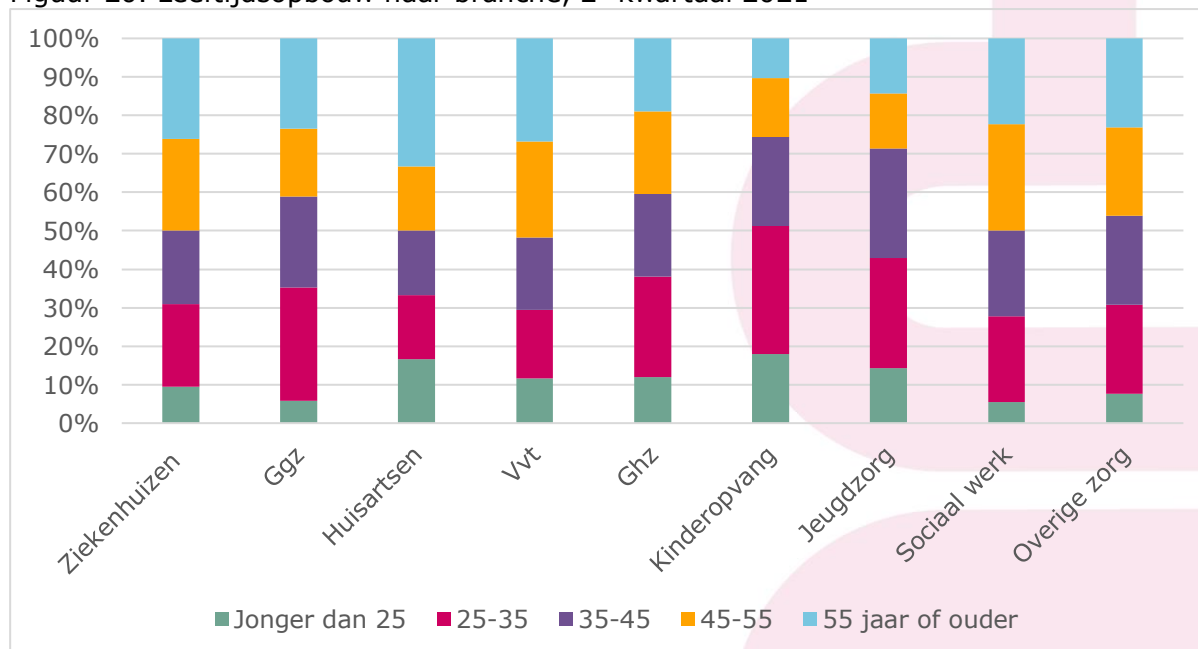
Figuur 19. Ontwikkeling leeftijdsopbouw werknemers sector zorg en welzijn



Bron: ABF research, prognosemodel zorg en welzijn

Met name bij huisartsen is sprake van een vergrijzing. Ongeveer een derde van de werknemers in deze branche is 55 jaar of ouder (figuur 20). Dit aandeel ligt tussen de 20% en 25% voor vvt, ggz, ziekenhuizen en sociaal werk, terwijl de beroepsbevolking in de kinderopvang het jongst is. Slechts 10% is hier 55 jaar of ouder.

Figuur 20. Leeftijdsopbouw naar branche, 2^e kwartaal 2021



Bron: CBS, azw