



Kennisdossier: Verzuim in kinderopvang



Verzuimpercentage

Binnen kinderopvang was er in 2024 een gemiddeld ziekteverzuimpercentage van 7,7 procent. Dit lag iets hoger dan het gemiddelde van 7,3 procent zorg en welzijn breed. Beide cijfers waren hiermee een stuk hoger dan het landelijke gemiddelde van alle economische sectoren, waar het ziekteverzuimpercentage 5,2 procent bedroeg. De ziekteverzuimpercentages van kinderopvang, zorg en welzijn breed en alle economische activiteiten bereikten een piek in 2022 en daalden daarna.

Deze cijfers zijn in hoge mate vergelijkbaar met het beeld uit 2023. In dat jaar is er te zien dat 60,2 procent van de kinderopvangmedewerkers minimaal één keer verzuimde. Bij zorg en welzijn breed was dit 56,3 procent. Beide cijfers lagen hiermee ver boven het gemiddelde van alle Nederlandse economische sectoren, dat in 2023 op 50,8 procent lag.

Ongeveer 32 procent van de medewerkers in kinderopvang gaf aan dat het verzuim volledig of deels werkgerelateerd was, waarbij dit zich in 81 procent van de gevallen uitte in fysieke klachten (2). Dit kan samenhangen met hoe medewerkers het werk ervaren. Meer dan de helft (55 procent) vindt het werk over het algemeen lichamelijk (heel) zwaar. Ter vergelijking: 38 procent vindt het werk emotioneel (heel) zwaar (3).

Werkgevers lijken het aandeel van werkgerelateerd verzuim minder groot in te schatten. Bijna 85 procent van de werkgevers denkt dat het ziekteverzuim in de vestiging in minder dan 10 procent van de gevallen een werkgerelateerde reden heeft (3).



Verzuimfrequentie en verzuimduur

Medewerkers in kinderopvang verzuimden in 2023 gemiddeld 1,8 keer in een jaar. Degenen die zich daadwerkelijk ziek meldden, verzuimden 3 keer per jaar. De verzuimduur was zorg en welzijn breed met 10,1 werkdagen hoog, terwijl kinderopvang een gemiddelde had van 9,1 werkdagen. Dit was allebei hoger dan de gemiddelde verzuimduur van 8,2 werkdagen in alle economische sectoren. Tabel 1 toont de verdeling van de verzuimduur voor het meest recente verzuimgeval onder medewerkers (2).

Tabel 1. Verzuimduur verdeling

Duur van meest recente verzuimgeval	Kinderopvang	Zorg en welzijn breed	Alle economische activiteiten
1 tot 5 dagen	73,6%	68,0%	69,0%
5 tot 20 dagen	15,9%	19,1%	20,7%
20 tot 210 dagen	9,5%	11,6%	9,2%
210 werkdagen of meer	1,0%	1,4%	1,1%

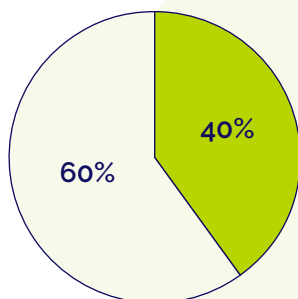
Medewerkers die regelmatig verzuimen zijn minder tevreden dan medewerkers zonder verzuim. Daarnaast is ook te zien dat medewerkers die 1 week of langer verzuimen minder tevreden zijn dan medewerkers die kort verzuimen. Minder tevreden medewerkers geven ook vaker dan anderen aan dat hun ziekteverzuim gerelateerd is aan werk (3).





Oorzaken verzuim

Karakteristiek voor het werken in kinderopvang is het nauwe contact met kinderen, dat kan zorgen voor besmetting van medewerkers met (griep)virussen. Kinderopvangmedewerkers hebben mede door deze hogere besmettingskans relatief vaak last van griepklachten (60,2 procent) en buik-, maag- en darmklachten (6,9 procent), veel meer dan medewerkers in andere zorg- en welzijnssectoren (51,5 en 5,7 procent respectievelijk) of andere sectoren in Nederland (55,2 en 4,9 procent respectievelijk) (4). Door deze besmetting op het werk kan het ook moeilijker zijn om te beoordelen of verzuim werkgerelateerd is of niet. Desondanks geeft bijna 40 procent van de kinderopvangmedewerkers aan dat hun verzuim helemaal of gedeeltelijk werkgerelateerd is, wat een stuk hoger is dan in andere sectoren (4). De medewerkers geven ook bij werkgerelateerd verzuim het vaakst aan last te hebben van griep (35 procent) of andere fysieke problemen zoals rugklachten (16 procent). Hierna kwamen psychische klachten (24 procent) of moeilijkheden met de werk-privébalans vaak voor (11 procent) (5).



bijna 40 procent van de kinderopvangmedewerkers geeft aan dat verzuim helemaal of gedeeltelijk werkgerelateerd is.

Medewerkers noemen verschillende oorzaken voor werkgerelateerd ziekteverzuim. Naast het eerdergenoemde risico op besmetting op het werk is ook het personeelstekort een vaak genoemde reden voor werkgerelateerd verzuim (3). Dit tekort in kinderopvang is relatief groot en kan bijdragen aan een hoge werkdruk. Kinderopvangmedewerkers ervaren een hoge werkdruk dan ook vaker dan in andere zorg- en welzijnssectoren (49,9 procent ten opzichte van 42,5 procent) (6). Minder dan de helft van de medewerkers vindt dat ze voldoende tijd en aandacht kan vrijmaken voor de kinderen in hun opvang. Een hoge werkdruk kan zorgen voor een scheve werk-privébalans of een gebrek aan rust en ontspanning tussen werkzaamheden door, wat het ziekteverzuim extra kan verhogen (6). Wanneer kinderopvangmedewerkers regelmatig erg veel of erg snel moeten werken, verzuimen zij langer en meer (7).

Daarnaast is kinderopvang een relatief zwaar lichamelijk beroep. Medewerkers bukken en tillen veel. Ze moeten daarbij veel kracht zetten, wat kan zorgen voor hoger verzuim (6). Medewerkers ervaren het werk ook als emotioneel veeleisend, maar noemen dit vaak niet als de voornaamste reden voor verzuim. Het aandeel hiervan in vergelijking met andere zorg- en welzijnssectoren ligt dan ook lager (3,4). Verder kunnen sociale factoren op het werk de kans vergroten op werkgerelateerd verzuim. Denk bijvoorbeeld aan een slechte sfeer op het werk, conflicten met de leidinggevende of collega's en problemen met ouders van kinderen. Opvallend is dat medewerkers die vaker of langer ziek zijn, minder tevreden zijn over de ontwikkelmogelijkheden op het werk (3).

Werkgevers verschillen vaak met medewerkers in hun visie over ziekteverzuim. Enkel de helft van de werkgevers geeft aan dat ziekteverzuim in hun organisatie speelt. Ook noemen werkgevers vaak andere redenen voor ziekteverzuim. Zo denken werkgevers vaker dan medewerkers dat het te wijten is aan persoonlijke psychische problemen (57 tegen 8 procent) en minder vaak dan medewerkers aan het gebrek van rust en ontspanning (24,6 tegen 56,1 procent). Daarnaast hebben werkgevers in kinderopvang minder vaak dan medewerkers het idee dat de werkdruk is toegenomen in het afgelopen jaar. Maar ook werkgevers erkennen dat de besmetting in kinderopvang een grote factor is in het ziekteverzuim (3,5).

Naast directe aanleidingen voor verzuim zijn er nog andere factoren die meespelen in de frequentie en duur van het ziekteverzuim van medewerkers (8). Kinderopvangmedewerkers verzuimen minder wanneer ze hun werk flexibel kunnen inrichten. Denk hierbij aan het zelf bepalen van werktijden, het werktempo en de taakvolgorde. (7). Een medewerker kan bij ziekte in een flexibele baan toch taken oppakken die geen volledige kracht vergen, zoals administratief werk of andere randzaken. Hierdoor hoeft de medewerker niet met (volledig) ziekteverzuim te gaan, of kan deze wellicht eerder terugkeren na ziekteverzuim (9).

Verder spelen ook negatieve gevolgen van het afwezig zijn van werk een rol in de afweging om zich ziek te melden. In sommige organisaties is de ontslagkans groter bij vaak of lang verzuim, bijvoorbeeld net voor een reorganisatie. Een opstapeling van werkzaamheden kan een motivatie zijn om niet te verzuimen, bijvoorbeeld wanneer anderen die niet kunnen overnemen. Ook negatieve financiële prikkels kunnen dezelfde motivatie veroorzaken. De negatieve gevolgen van het afwezig zijn zorgen er over het algemeen voor dat medewerkers minder of minder lang verzuimen (8). In Nederland bestaan verschillende regelgevingen, waarbij medewerkers nog steeds (deels) loon ontvangen bij ziekte. Deze kunnen de negatieve gevolgen beperken.

Daarentegen zijn er ook factoren die beschermen en ervoor zorgen dat medewerkers minder verzuimen, zoals werken in een goede werkomgeving, loyaliteit aan de opvang, vertrouwen en een goede werksfeer (10,11).





Maatregelen verzuim

Meer dan driekwart van de werkgevers geeft aan maatregelen tegen ziekteverzuim toe te passen in hun organisatie (77,8 procent) (3).

Een manier om ziekteverzuim (preventief) aan te pakken is zorgen voor een goede communicatie binnen de organisatie. Volgens medewerkers wordt er op dit moment in enkel 40 procent van de organisaties open en transparant over verzuim gesproken (5). Zowel werkgevers als medewerkers vinden nauw contact en betrokkenheid belangrijk, evenals het voeren van gesprekken tussen de leidinggevende en de medewerker over thema's die invloed hebben op verzuim. De medewerkers hebben behoefte aan erkenning, aandacht en begrip voor hun situatie en willen dat hun mening wordt gehoord (3). Ook kan een vertrouwenspersoon of coach een goede toevoeging zijn (5). Het zorgen voor voldoende waardering voor medewerkers is de vaakst toegepaste maatregel tegen verzuim (met 87,3 procent). Ook besteedt een deel van de organisaties al aandacht aan ziekteverzuim in evaluatiegesprekken (56,2 procent). Toch lijken ze dit niet altijd op de juiste manier toe te passen om effectief te zijn (3,5).



Het zorgen voor voldoende waardering voor medewerkers is de vaakst toegepaste maatregel tegen verzuim.

Daarnaast kan ook inspelen op flexibiliteit positieve gevolgen hebben. Medewerkers noemden dit tijdens de verzuimpeiling het vaakst als het gaat om werktijden. Werkgevers gaven juist vaker aan dat flexibiliteit toepassen op roosters en vakantiedagen effectief kan zijn. 63,0 procent van de werkgevers probeert medewerkers ruimte te geven om het eigen werk te plannen. Zeker in geval van ziekte is het belangrijk om te kijken welke taken de medewerker wél weer kan doen en welke op dat moment relevant zijn. Zo kan een medewerker in sommige gevallen toch halve dagen werken (3,5).

Aangezien in kinderopvang vaak ziekteverzuim optreedt door besmetting, kunnen werkgevers ook maatregelen treffen met een focus op fysieke gezondheid. Werkgevers en medewerkers erkennen dat het ziekteverzuim kan verminderen wanneer zieke kinderen thuis moeten blijven of eerder naar huis gestuurd worden. Een goede leefstijl kan gepromoot worden door bijvoorbeeld een coach met voeding- en leefstijladvies in te schakelen. Daarnaast kan het faciliteren van beweging belangrijk zijn. Medewerkers denken hierbij bijvoorbeeld aan het aanbieden van een fietsplan of vitaliteitsactiviteiten, en werkgevers aan het vergoeden van een sportabonnement. Ook zien werkgevers mogelijkheden in het faciliteren van de griepvrijheid voor medewerkers en het stimuleren van goede hygiëne. Om de fysieke belasting te verminderen zien medewerkers en werkgevers graag maatregelen als advies over tillen en bukken of kinderstoelen op wielen. Behalve fysieke gezondheid is ook de mentale gezondheid van medewerkers belangrijk, waar een bedrijfspsycholoog aan kan bijdragen (5).

Werkdrukvermindering kan ook zorgen voor een lager verzuimpercentage. Werkgevers en medewerkers geven allebei aan dat het nuttig kan zijn om hiervoor extra personeel in te zetten op de groep of voor neventaken. Ook het kleiner maken of verminderen van de kindergroepen kan zorgen

voor een lagere werkdruk. Werkgevers geven in sommige gevallen extra ruime contracten, zodat medewerkers voldoende tijd hebben voor administratie en andere bijzaken. Vooral medewerkers denken dat de werkdruk ook verminderd kan worden door aandacht aan dit onderwerp te schenken tijdens besprekingen en overleggen (5).

Werkgevers geven in de peiling aan dat zij nog andere maatregelen inzetten, zoals een loopbaanadviseur, trainingen voor eigen regie, en zorgen voor een gezonde werkplek. Medewerkers geven daarentegen aan dat zij graag een goed pensioenbeleid zien. Allebei vinden het belangrijk dat er een fijn team is met continuïteit en een goede sfeer onder collega's, maar ook dat de leidinggevende de juiste scholing krijgt om verzuimsignalen op te merken (5).



Maar 36 procent van de werkgevers denkt zeker te weten dat de maatregelen die ze tegen verzuim inzetten, effectief zijn.

Ondanks de maatregelen die werkgevers nemen om het ziekteverzuim in kinderopvang te verminderen, weten zij niet zeker of deze maatregelen daadwerkelijk nut hebben. In vestigingen met maatregelen denkt maar 36 procent van de werkgevers zeker te weten dat deze effectief zijn. Onder deze 36 procent is ook een relatief hoog verzuimpercentage terug te vinden, waardoor deze werkgevers meer baat

kunnen hebben bij de maatregelen. In vestigingen waar geen maatregelen getroffen worden, denkt maar 34,7 procent van de werkgevers dat het ziekteverzuim (misschien) lager zou zijn bij aanwezigheid van maatregelen. Over het algemeen is er dus weinig grip op de effectiviteit en het nut van getroffen maatregelen (3).

Sommige werkgevers denken dat het verzuim mogelijk lager zou zijn met bepaalde maatregelen, maar hebben deze nog niet ingevoerd. Als belangrijkste redenen noemen ze onbekendheid met de maatregelen (40 procent), tijdgebrek (26 procent) of andere factoren (31 procent), zoals het moeilijk kunnen oplossen van het personeelstekort (3 procent).

Na verzuim moet de medewerker op een juist moment en op een juiste manier terugkeren naar werk. Het contact tussen de werkgever en de medewerker kan de terugkeer beïnvloeden. Het maken van afspraken met de werkgever over de terugkeer naar werk komt in de minderheid van de gevallen voor, bij 35 procent (3). De timing speelt hierbij een grote rol. Op een juist moment kan het een motivator zijn om weer aan het werk te gaan. Wanneer een leidinggevende te vroeg contact opneemt of aanstuurt op terugkeer kan het de herstart van werk juist tegengaan (12). Het contact kan ook moeilijker verlopen wanneer er een arboarts betrokken is bij het verzuim. Alle drie de partijen hebben dan een verschillend belang bij het verzuim en de terugkeer, wat kan zorgen voor verstrengelingen en daardoor complicaties (5).

De directe leidinggevende staat in de praktijk vaak in nauwer contact met de medewerker dan de werkgever, vooral in grote organisaties. Daardoor is de leidinggevende van belang tijdens het terugkeertraject van een medewerker na verzuim. Deze kan helpen door goede alternatieve taken aan te bieden, overeen te stemmen met de medewerker en betrokken te zijn (12).

Daarnaast kunnen collega's ook meehelpen bij een goede terugkeer. Zo is te zien dat medewerkers die tijdelijk op een andere afdeling geplaatst worden in de terugkeerperiode, dit zwaarder vinden (12).



Wanneer een leidinggevende te vroeg contact opneemt of aanstuurt op terugkeer kan het de herstart van werk juist.

De arbodienst kan op verschillende manieren ingezet worden. Een peiling gaf aan dat een arbodienst in minder dan de helft van de organisaties een rol heeft in de preventie van verzuim. De arbodienst speelt ook nog andere rollen, zoals het zien van medewerkers en het informeren en geven van tips. Daarnaast treden zij op tijdens de terugkeer van medewerkers na verzuim en geven ze advies over interventies die zich richten op een goede terugkeer (5). Wanneer medewerkers, werkgevers en de arboarts betrokken zijn bij het verzuim en de terugkeer kunnen er verschillende belangen optreden bij deze partijen, waardoor complicaties kunnen ontstaan (12). Voor het succes van deze dienst is het dus erg belangrijk om goede afspraken te maken tussen de organisatie en de arbodienst over de samenwerking.



Bronnenlijst:

(1) CBS Statline. (2025, 14 maart). Geraadpleegd op 17 maart 2025, van <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24015NED/table?dl=AEF88>

(2) CBS Statline. (2024, 21 mei). Geraadpleegd op 17 maart 2025, van <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24153NED/table?dl=AEF89>

(3) Cuelenaere, B., Elshout, M., De Cock, E., Elshout, S., Verheijen, M., & Centerdata. (2023). Onbekende oorzaak: achtergronden en aanpak werkgerelateerd verzuim in de kinderopvang (1.0). Centerdata. https://www.kinderopvang-werkt.nl/sites/fcb_kinderopvang/files/2023-07/Rapport-Werkgerelateerd-verzuim-kinderopvang.pdf

(4) Centraal Bureau voor de Statistiek. (2024b, november 13). Reden van het ziekteverzuim van werknemers in AZW-branches, 2022-2023. Centraal Bureau Voor de Statistiek. <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2024/46/reden-van-het-ziekteverzuim-van-werknemers-in-azw-branches-2022-2023>

(5) Peiling Verzuim in Kinderopvang, door Kinderopvang werkt!, Oktober 2024.

(6) Dashboard Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW). (z.d.). <https://dashboards.cbs.nl/v4/AZWDashboard/>

(7) AZW. (2021). Kerncijfers Verzuim december 2021. <https://www.azwinfo.nl/app/uploads/2023/06/azw-kinderopvang-kerncijfers-verzuim-2021.pdf>

(8) Johansson, G., & Lundberg, I. (2003). Adjustment latitude and attendance requirements as determinants of sickness absence or attendance. Empirical tests of the illness flexibility model. *Social Science & Medicine*, 58(10), 1857–1868. [https://doi.org/10.1016/s0277-9536\(03\)00407-6](https://doi.org/10.1016/s0277-9536(03)00407-6)

(9) Hansson, M., Boström, C., & Harms-Ringdahl, K. (2005). Sickness absence and sickness attendance—What people with neck or back pain think. *Social Science & Medicine*, 62(9), 2183–2195. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2005.10.002>

(10) Hassink, W. (z.d.). Ziek is toch ziek? Over inspanning en verzuim op de werkvloer. In *TPEdigitaal* (Vol. 5, Nummer 4, pp. 109–124). https://www.tpedigitaal.nl/sites/default/files/bestand/ziek_is_toch_ziek_over_inspanning_en_verzuim_op_de_werkvloer.pdf

(11) Hassink, W. (2018). How to reduce workplace absenteeism. *IZA World Of Labor*. <https://doi.org/10.15185/izawol.447>

(12) MacEachen, E., Clarke, J., Franche, R. L., Irvin, E., & Workplace-based Return to Work Literature Review Group (2006). Systematic review of the qualitative literature on return to work after injury. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 32(4), 257–269.