



1,87 miljoen werkenden vertrekken binnen tien jaar

Bijna een op de vijf Nederlandse werkenden is 55 jaar of ouder. Die posities moeten opnieuw gevuld worden, ook als er geen enkel bedrijf groeit.

Samenvatting

Van de 9,42 miljoen Nederlandse werkenden tussen 15 en 64 jaar zijn er 1,87 miljoen tussen 55 en 64: 19,9%. Zij verlaten de arbeidsmarkt binnen ongeveer tien jaar. Dat is geen conjunctuur en geen groeiscenario, het is een leeftijdsopbouw die al vaststaat. De vraag naar personeel die daaruit voortkomt bestaat ongeacht wat de economie doet, terwijl de instroom die haar zou moeten opvangen kleiner is dan de uitstroom.

De meeste gesprekken over werving gaan over groei. Een bedrijf wil uitbreiden, dus het zoekt mensen. Dat is de kleinste helft van het verhaal. Het grootste deel van alle werving in Nederland is vervanging, en die vraag ligt al vast in de leeftijdsopbouw van vandaag.

Het cijfer

Nederland telt 9,42 miljoen werkenden tussen 15 en 64 jaar. Daarvan zijn er 1,87 miljoen tussen 55 en 64 jaar oud, ofwel 19,9%.

Bijna een op de vijf mensen die vandaag werkt, verlaat de arbeidsmarkt binnen ongeveer tien jaar. Die posities verdwijnen niet mee. Het werk blijft, dus de posities moeten opnieuw gevuld worden.

Nederland is daarin niet uitzonderlijk, maar ook niet gunstig gepositioneerd. In de EU is 20,5% van de werkenden tussen 55 en 64. In Duitsland is dat 24%, bijna een kwart. De Duitse arbeidsmarkt loopt dus enkele jaren voor op de Nederlandse in hetzelfde proces, wat betekent dat Duitse werkgevers eerder in dezelfde vijver gaan vissen.

Waarom dit anders is dan krapte

Krapte komt en gaat. De vacaturegraad zakte tussen medio 2022 en medio 2025 van 5,1% naar 4,2%, en zou bij een recessie verder zakken. Vervangingsvraag doet dat niet. Iemand die in 2032 65 wordt, wordt dat ook als de economie krimpt.

Dat maakt vervangingsvraag het stabielste argument dat er bestaat voor de noodzaak van werving. Het hangt niet af van orderboeken, investeringsbeslissingen of consumentenvertrouwen. Het volgt uit geboortejaren.

De uitstroom wordt bovendien niet opgevangen door de instroom. De Nederlandse beroepsbevolking groeide veertig jaar lang met ruim 100.000 mensen per jaar. Volgens de ramingen loopt die groei in het decennium na 2030 vrijwel terug tot stilstand. Er komt dus een periode waarin een grote groep vertrekt terwijl er per saldo nauwelijks nieuwe mensen bijkomen.

Twee soorten vraag, twee gesprekken

Voor een werkgever is het verschil praktisch. Uitbreidingsvraag is een keuze: je kunt besluiten niet te groeien. Vervangingsvraag is dat niet: je kunt niet besluiten dat iemand niet met pensioen gaat.

Toch wordt vervanging bijna altijd te laat opgepakt, omdat er geen moment is waarop het urgent wordt. Een groeiplan heeft een startdatum. Een pensioen heeft er ook een, maar die staat drie jaar vooruit in de agenda van iemand anders.

Waar het misgaat is bij de overdracht. Bij uitbreiding neem je iemand aan naast bestaande kennis. Bij vervanging neem je iemand aan die kennis moet overnemen die op het punt staat te vertrekken. Als de nieuwe kracht pas binnenkomt nadat de oude weg is, is de overdracht al verloren.

Waar dit het hardst gaat aankomen

De vervangingsvraag valt niet gelijk over sectoren. Ze slaat het hardst toe waar de leeftijdsopbouw scheef is en waar de instroom uit het onderwijs klein is ten opzichte van de uitstroom. Dat zijn in Nederland vooral techniek, bouw en zorg, precies de sectoren waar de vacaturegraad de afgelopen drie jaar nauwelijks daalde.

Dat is geen toeval. Waar de uitstroom door vergrijzing groot is en de vraag niet conjunctuurgevoelig, blijft de markt krap ongeacht wat de economie doet. In de bouw stond de vacaturegraad medio 2025 nog op 7,4%, tegen 7,5% drie jaar eerder.

Het ROA publiceert elke twee jaar een prognose die uitbreidingsvraag en vervangingsvraag apart uitsplitst per beroep en per opleiding. Dat is de bron waarmee een gesprek over vervanging concreet gemaakt kan worden per markt.

Wat een bureau hiermee doet

- **Vraag naar de leeftijdsopbouw, niet naar de vacatures.** Hoeveel mensen in dit team zijn 55 of ouder? Dat cijfer kent de klant vaak niet uit het hoofd, en het is confronterender dan elk markt cijfer.
- **Reken de uitstroom om naar jaren.** Vier van de twintig mensen boven de 55 betekent gemiddeld bijna een vertrek per jaar, elk jaar, tien jaar lang.
- **Verkoop de overlap.** De waarde van vroeg werven zit in de maanden waarin oud en nieuw samen werken. Dat is een concreet argument voor eerder beginnen, niet een algemene oproep tot vooruitkijken.
- **Gebruik dit bij bedrijven die niet groeien.** Een klant die zegt geen uitbreidingsplannen te hebben, heeft nog steeds vervangingsvraag. Dat is precies het gesprek dat concurrenten niet voeren.

Verantwoording

De leeftijdscijfers komen van Eurostat, dataset lfsa_egan22d, werkenden van 15 tot 64 jaar, peiljaar 2025. Het aandeel 55 tot 64 jaar is berekend als het aantal werkenden in die leeftijdsgroep gedeeld door het totaal van 15 tot 64 jaar. Eurostat publiceert deze uitsplitsing voor Nederland niet op sectorniveau, dus de sectorpassage steunt op de vacaturegraden uit jvs_q_nace2 en op de prognoses van het ROA.

De cijfers over de groei van de beroepsbevolking en de vooruitzichten tot 2040 komen uit de DNB-analyse over arbeidsmarktkrapte van februari 2024, die zelf put uit ramingen van het CPB. Die publicatie is auteursrechtelijk beschermd en is hier samengevat en geciteerd, niet overgenomen.

Groei, Krapte, Alle markten

Bronnen

- Eurostat (lfsa_egan22d), CC BY 4.0
- Eurostat (jvs_q_nace2), CC BY 4.0

- DNB Analyse, Arbeidsmarktkrapte: het nieuwe normaal?, februari 2024
- ROA, Arbeidsmarkt naar opleiding en beroep, CC BY 4.0 (dataset)
- CBS StatLine, CC BY 4.0