

Arbeidsmarktonderzoek openbare apotheken

Eindrapportage

Hoofdstuk 4 Arbeidsmarktstromen in de branche



Arbeidsmarktonderzoek openbare apotheken

Eindrapportage

Auteurs

Koen Maas, Loïs Verhulst

Opdrachtgever

Stichting Bedrijfsfonds Apotheken

Gepubliceerd

Zoetermeer, 20-1-2026

Projectnummer

11385

Status

Definitief

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.



Inhoudsopgave

4	Arbeidsmarktstromen in de branche	24
4.1	Instroom en uitstroom	24
4.1.1	Instroom apothekers	24
4.1.2	Uitschrijvingen uit specialistenregister apothekers	24
4.1.3	Saldo in- en uitstroom apothekers	25
4.1.4	Tekort aan apothekers	26
4.1.5	Instroom overige werknemers	27
4.1.6	Uitstroom overige werknemers	28
4.1.7	Saldo van in- en uitstroom overige werknemers	29
4.2	Redenen voor uitstroom	30
4.3	Personeelsbehoud en doorstroom	34
4.3.1	Waardering en salaris	35
4.4	Werving	36
4.4.1	Aantal vacatures: landelijk beeld	36
4.4.2	Aantal vacatures per KNMP-district	37
4.4.3	Aard van de vacatures	38

[Klik hier voor het volledige rapport](#)



4 Arbeidsmarktstromen in de branche

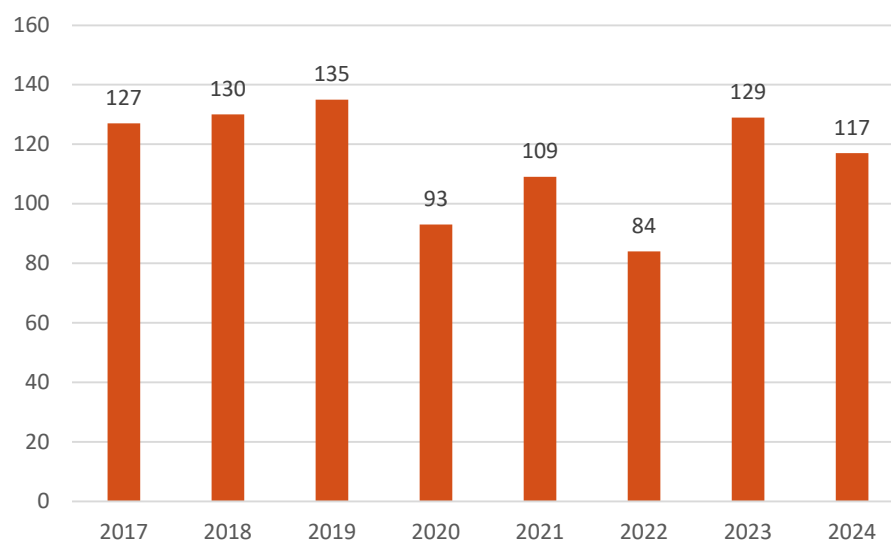
De arbeidsmarkt in de branche is in kaart gebracht door het verzamelen van gegevens over de personeelsmobiliteit (in- en uitstroom van medewerkers) en de arbeidsmarktvraag (vacatures).

4.1 Instroom en uitstroom

4.1.1 Instroom apothekers

In 2024 stroomde 117 apothekers de branche openbare apotheken in, zo blijkt uit het aantal inschrijvingen in het specialistenregister openbare farmacie. Dit aantal ligt lager dan in 2023. Ten opzichte van de piek in 2019 is het aantal instromers met 13% teruggelopen. Wel ligt het aantal instromers hoger dan tijdens de dip gedurende de coronaperiode (2020-2022).

Figuur 17 Aantal apothekers ingeschreven in het specialistenregister openbare farmacie



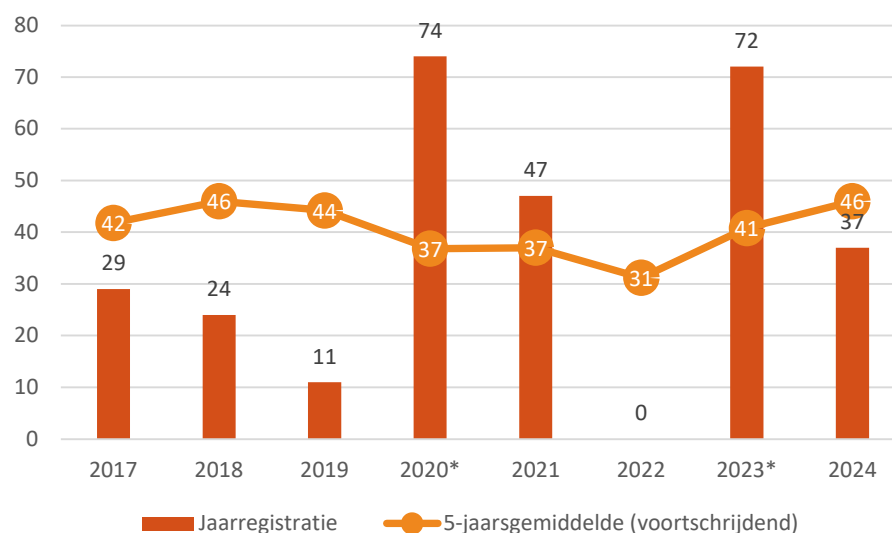
Bron: Jaarverslag 2024, KNMP SRC-OF (2025)

4.1.2 Uitschrijvingen uit specialistenregister apothekers

In 2024 werden 37 apothekers uitgeschreven uit het specialistenregister openbare farmacie. Dit aantal ligt lager dan in de vier voorgaande jaren. Dit beeld is echter vertekend door de historie van het register. Dit is in 1995 opgezet met als afspraak dat alle geregistreerden hun registratie elke vijf jaar vernieuwen. Een deel doet dit niet, met als gevolg dat er elke vijf jaar sprake is van een kleine uitstroomgolf uit het

register. Een voortschrijdend gemiddelde laat daarom een accurater beeld zien. Dit beeld wordt in figuur 18 getoond, en laat zien dat het gemiddelde aantal uitstromers sinds 2022 stijgend is.

Figuur 18 Aantal apothekers uitgeschreven uit het specialistenregister openbare farmacie¹¹



Bron: Jaarverslag 2024, KNMP SRC-OF (2025)

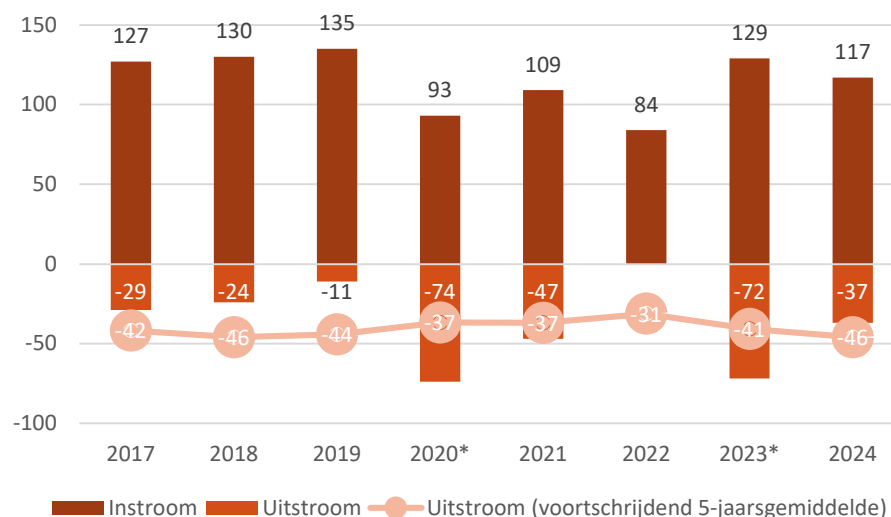
4.1.3

Saldo in- en uitstroom apothekers

In het specialistenregister zijn sinds 2017 meer apothekers ingeschreven dan uitgeschreven. Figuur 19 laat dit verloop zien. Daarbij blijkt dat het positieve saldo tussen in- en uitstroom een piek bereikte in 2019, met netto 124 meer inschrijvingen dan het jaar ervoor. In 2024 waren er respectievelijk netto 80 inschrijvingen meer dan uitschrijvingen. Afgezet tegen het voortschrijdende 5-jaarsgemiddelde blijkt dat er in 2024 netto minder inschrijvingen bijkwamen dan in 2023.

¹¹ Het aandeel uitschrijvingen in 2020 ligt mede zo hoog door de vijfjaarlijkse pieken in uitstroom als gevolg van de ontstaanshistorie van het register. Voor 2023 geldt dat het aandeel uitschrijvingen mede zo hoog ligt door een grote opschoonactie van oude registraties die zijn verwerkt in het specialistenregister.

Figuur 19 In- en uitschrijvingen van het specialistenregister openbare farmacie¹²



Bron: Jaarverslag 2020, KNMP SRC-OF (2021); Jaarverslag 2024, KNMP SRC-OF (2025)

4.1.4

Tekort aan apothekers

In 2017 werd door het Capaciteitsorgaan geconstateerd dat de arbeidsmarkt voor openbaar apothekers op dat moment in balans was. Het Capaciteitsorgaan adviseerde op basis van ramingen (gebaseerd op een periode van 10 tot 20 jaar) om het aantal instroomplaatsen voor de vervolgopleiding tot openbaar apotheker te verhogen tot (minimaal) 185. Hiermee zou een landelijk evenwicht tussen vraag en aanbod behouden kunnen worden.¹³

Uit cijfers van de SRC-OF blijkt dat het aantal instromers in de vervolgopleiding openbare farmacie sinds 2017 vrij stabiel is gebleven. In 2017 bedroeg het aantal instromers 127. In de daarna volgende jaren was 130 (2018) en 135 (2019). Het aantal instromers was in 2020 aanzienlijk lager, namelijk 93. Dit hangt samen met de coronauitbraak in 2020.¹⁴ De gemiddelde instroom ligt daarmee aanzienlijk lager dan het door het Capaciteitsorgaan geadviseerde aantal instromers van 185.

In een brief aan de Tweede Kamer uit 2019 signaleerde de KNMP al op basis van de raming van het Capaciteitsorgaan dat er steeds meer geregistreerde openbaar apothekers toch niet gaan werken in de openbare apotheek en een deel zelfs de openbare farmacie verlaat. De belangrijkste reden daarvoor was, aldus de KNMP, dat de werkzaamheden in de uitoefening van hun vak worden overschaduwd door de dagelijkse realiteit van een hoge werkdruk door administratieve lasten, het oplossen van tekorten en agressie tegen het apotheekteam.¹⁵ Deze redenen om de apotheek te verlaten zijn nog steeds actueel, zo blijkt uit dit onderzoek.

¹² Het aandeel uitschrijvingen in 2020 ligt mede zo hoog door de vijfjaarlijkse pieken in uitstroom als gevolg van de ontstaanshistorie van het register. Voor 2023 geldt dat het aandeel uitschrijvingen mede zo hoog ligt door een grote opschoonactie van oude registraties die zijn verwerkt in het specialistenregister.

¹³ Capaciteitsplan 2017 Openbaar apothekers. Een eerste richtinggevende raming. Capaciteitsorgaan, Utrecht, 2017.

¹⁴ Jaarverslag 2017-2020, KNMP SRC-OF

¹⁵ Brief betreffende 'Arbeidsmarktbeleid in de zorg' van de KNMP aan de Tweede Kamer der Staten Generaal. Datum 6 maart 2019.

Volgens KNMP is er inmiddels sprake van een “grote krapte op de arbeidsmarkt in de apotheeksector”: in veel regio’s is het moeilijk om (goed gekwalificeerde) apothekers te werven en te behouden.¹⁶ Om de arbeidsmarktproblematiek op te lossen pleitte KNMP in een brief in juni 2025 richting de programmacommissies van de verschillende politieke partijen voor een marktconforme beloning door adequate toedeling van OVA-gelden, investeren in opleidingscapaciteit, het creëren van een structureel programma voor het terugdringen van administratieve lasten, en het ontwikkelen van stimuleringsprogramma’s voor werving en behoud van zorgpersoneel.¹⁷

4.1.5 Instroom overige werknemers

Het aantal in- en uitstromende werknemers is in beeld gebracht aan de hand van het polissenbestand van het PMA. Hierin zijn alle werknemers uit de branche openbare apotheken opgenomen waarvoor pensioenpremie is afgedragen. Dit zijn de apothekersassistenten, farmakundigen en farmaceutisch consultants en de diverse ondersteunende functies, kortweg alle medewerkers die vallen onder de Cao Apotheken. De apothekers in loondienst zijn hierin niet meegenomen, omdat zij onder een ander pensioenfonds vallen.

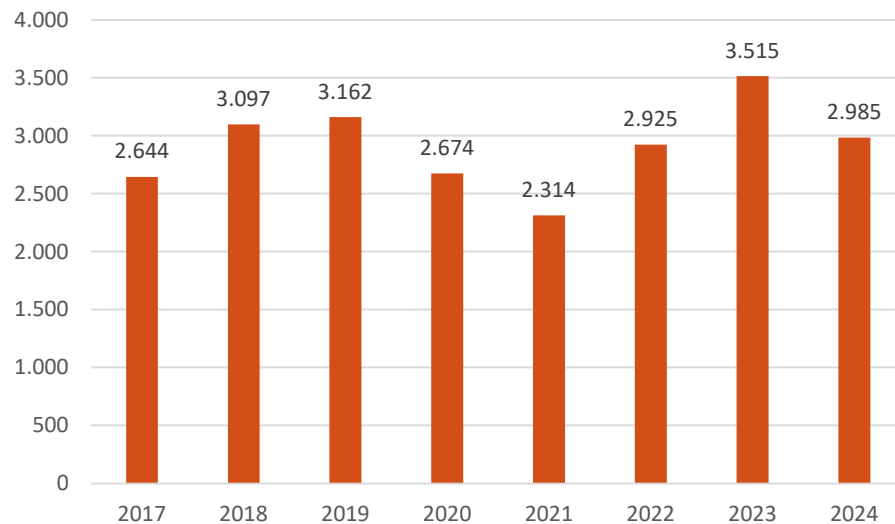
Volgens het polissenbestand van het PMA stroomden in 2024 2.985 werknemers de branche openbare apotheken in. De instroom in 2024 was respectievelijk 4% lager dan in 2023. Het instroomniveau van 2024 is vergelijkbaar met het niveau van 2022, zoals ook figuur 20 laat zien.

¹⁶ <https://www.knmp.nl/bedrijfsvoering/arbeidszaken/arbeidsmarkt-apotheeksector>

¹⁷ <https://www.knmp.nl/actueel/nieuws/knmp-presenteert-visie-op-toekomstbestendige-farmaceutische-zorg-aan-politieke>



Figuur 20 Aantal instromende werknemers naar jaar van instroom



Bron: Bestand actieve polissen, PMA (2024); bewerking door Panteia

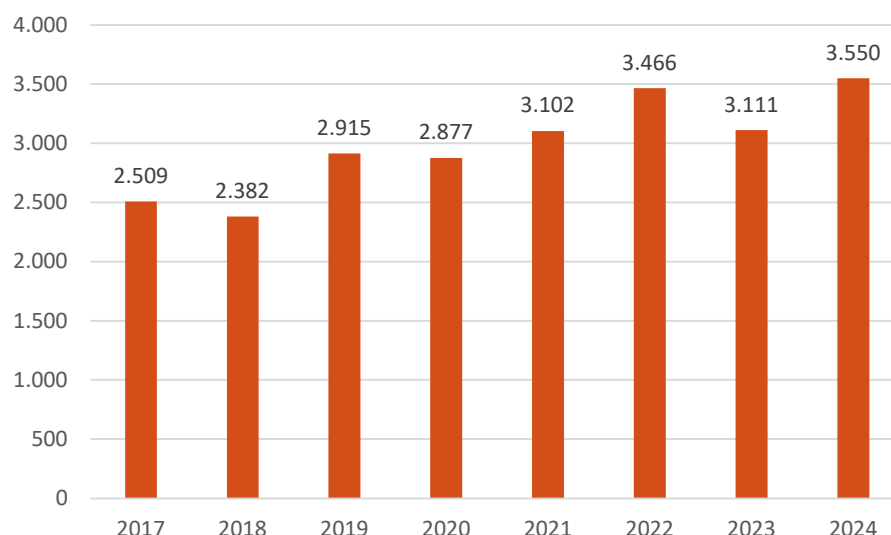
4.1.6

Uitstroom overige werknemers

In 2024 stroomden 3.550 werknemers de branche openbaar apotheken uit, zo blijkt uit figuur 21. De uitstroom was daarmee het hoogst in 8 jaar tijd en 14% hoger dan in 2023. Daarbij lag de uitstroom daarmee fors hoger dan in 2017 en 2018. Ten opzichte van deze jaren bedroeg het verschil respectievelijk 41% en 49%.

De gemiddelde leeftijd van uitstroom lag in 2024 op 37,9 jaar. Dat gemiddelde was lager dan in de voorgaande jaren, toen deze leeftijd nog op gemiddeld 38,9 jaar lag. Deze afname in gemiddelde leeftijd is ook terug te zien in het feit dat arbeidskrachten van 24 jaar of jonger de grootste groep uitstromers te vormen, gevolgd door de groep 25 tot 35 jaar. In 2024 was 51% van de uitstromers jonger dan 35 jaar. Het restant kon gelijkmatig verdeeld worden over leeftijdsgroepen van elk 10 jaar. Dit duidt erop dat de branche moeite lijkt te hebben jonge werknemers te binden.

Figuur 21 Aantal uitstromende werknemers naar jaar van instroom



Bron: Bestand actieve polissen, PMA (2024); bewerking door Panteia

Uit een recente werkgeverspeiling onder openbare apotheken blijkt dat driekwart van de apotheken in de afgelopen 12 maanden te kampen heeft gehad met een tekort aan apothekersassistenten; én circa één op de drie een tekort aan apothekers. De uitstroom is aanzienlijk: gemiddeld een kwart van de apothekersassistenten en ruim één op de vijf apothekers verlieten op korte termijn de openbare apotheek.¹⁸ In de werkgeversenquête in dit onderzoek is ook uitgevraagd hoeveel werknemers er vanuit de verschillende functies zijn uitgestroomd. Bijna driekwart van de uitgestroomde werknemers bekleedde een functie als apothekersassistente, 14% als algemeen ondersteunend medewerker en 9% als bezorger.

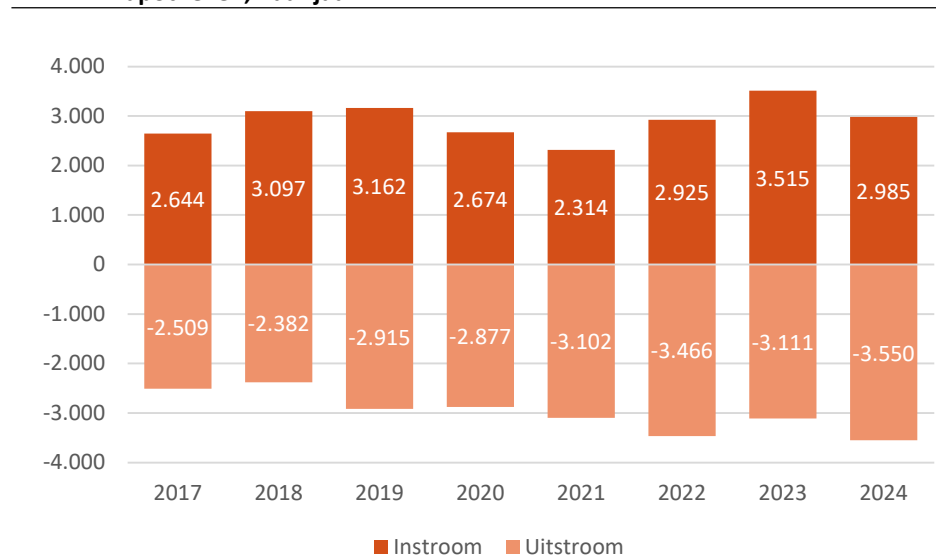
4.1.7

Saldo van in- en uitstroom overige werknemers

In figuur 22 is het aantal in- en uitstromende werknemers tegenover elkaar gezet. Dit laat zien dat dit saldo van in- en uitstroom in 2024 negatief uitviel met een nettoverlies van 565 werknemers. In 2023 was het saldo voor het eerst sinds 2020 weer positief (+404), maar dit bleek helaas dus geen begin van een positieve trend. Het diepste punt werd daarbij bereikt in 2021, tijdens de coronaperiode, toen er netto 788 werknemers vertrokken. Toen kende de branche een grote uitstroom afgezet tegen een beperkte instroom.

¹⁸ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2025/03/31/rapport-knelpunten-arbeidsmarkt-in-de-openbare-farmacie>

Figuur 22 Aantal in- en uitstromende werknemers in de branche openbare apotheken, naar jaar



Bron: Bestand actieve polissen, PMA (2024); bewerking door Panteia

4.2 Redenen voor uitstroom

In zowel de werkgeversenquête als werknemersenquête zijn vragen gesteld om vast te stellen wat achterliggende redenen zijn voor medewerkers om uit te stromen.

Wat zeggen werkgevers?

Uit de werkgeversenquête blijkt dat 61% van de werkgevers denkt dat de hoogte van het salaris één van de belangrijkste redenen is waarom jonge medewerkers de apotheek verlaten. Daarnaast geeft 47% aan dat de ontwikkel- of doorgroeimogelijkheden niet aansluiten bij de behoefte van de medewerkers. Nog eens bijna twee derde stelt dat agressie en onbegrip van patiënten ook een rol speelt.

Tabel 1 Wat zijn volgens u de belangrijkste redenen waarom jonge medewerkers (<35 jaar) uw apotheek verlaten? (Meerdere antwoorden mogelijk) (n=252)

	%
Hoogte van salaris	61%
Ontwikkel- of doorgroeimogelijkheden sluiten niet aan bij de behoefte van medewerkers	47%
Agressie/onbegrip van patiënten	31%
Onvoldoende flexibiliteit om eigen werktijden te kiezen	24%
Mismatch praktijk en geschetste beeld van werkzaamheden tijdens de opleiding	19%
Gebrek aan ambitie	11%

Te weinig begeleiding vanuit apotheek en/of ervaren medewerkers	7%
Verhuizing en/of reistijd te groot	5%
Ziekte gerelateerd aan het werk	4%
Werkdruk in het algemeen te hoog	4%
Geen klik met het team	2%
Anders	11%

Bron: Panteia werkgeversenquête, 2025 (gewogen)

Dezelfde vraag is gesteld gericht op de oudere werknemers. Een van de belangrijkste redenen waarom oudere medewerkers de apotheek voor hun AOW-leeftijd verlaten is volgens 42% van de werkgevers de agressie en onbegrip vanuit de patiënten. Daarnaast zegt een derde van de werkgevers dat de hoogte van het salaris ook een rol speelt.

Tabel 2 Wat zijn volgens u de belangrijkste redenen waarom oudere medewerkers voor hun AOW-leeftijd uw apotheek verlaten? Meerdere antwoorden mogelijk (n=252)

	%
Agressie/onbegrip van patiënten	42%
Hoogte van salaris	33%
Ontwikkel- of doorgroeimogelijkheden sluiten niet aan bij de behoefte van medewerkers	21%
Onvoldoende flexibiliteit om eigen werktijden te kiezen	18%
Ziekte gerelateerd aan het werk	17%
Gebrek aan ambitie	15%
Gebrek aan waardering (exclusief salaris)	14%
Bezettingsproblemen	4%
Fysiek belastend	4%
Medicijntekorten/preferentiebeleid	1%
Werkdruk (algemeen)	8%
Geen sprake van	4%
Partner met pensioen	4%
(Financieel) mogelijk om eerder te stoppen	3%
Een andere reden gerelateerd aan werkdruk	17%
Een andere reden niet gerelateerd aan werkdruk	28%

Bron: Panteia werkgeversenquête, 2025 (gewogen)

Wat zeggen werknemers?

Verder zegt 18% van de werknemers te overwegen binnen een jaar te stoppen met hun baan bij hun huidige apotheek. Bij meer dan de helft van de werknemers (53%) is hier geen sprake van en nog eens 29% zegt het niet te weten.

Van de werknemers die overwegen binnen een jaar te stoppen, benoemd bijna de helft dat er te weinig collega's zijn om het werk goed uit te voeren. 30% geeft als reden dat ze ergens anders meer kunnen verdienen en iets meer dan een kwart heeft te veel last van agressieve patiënten. Een kwart wil stoppen omdat andere collega's ook vertrekken. Nog eens 12% van de werknemers die overwegen te stoppen geeft aan hiervoor een andere reden gerelateerd aan de werkdruk te hebben. Deze is volgens meerdere werknemers te hoog mede doordat er sprake is van onderbezetting en personeelsgebrek. Dit gaat ten koste van de werksfeer en levert stress op.

Een andere reden om te stoppen, niet gerelateerd aan de werkdruk, is volgens werknemers dat het werk saai en eentonig is geworden zonder uitdaging. Daarnaast ervaart een aantal werknemers te weinig waardering vanuit de werkgever.

Tabel 3 Wat is de reden dat u overweegt om binnen een jaar te stoppen met uw baan in de apotheek? (Meerdere antwoorden mogelijk) (n=185)

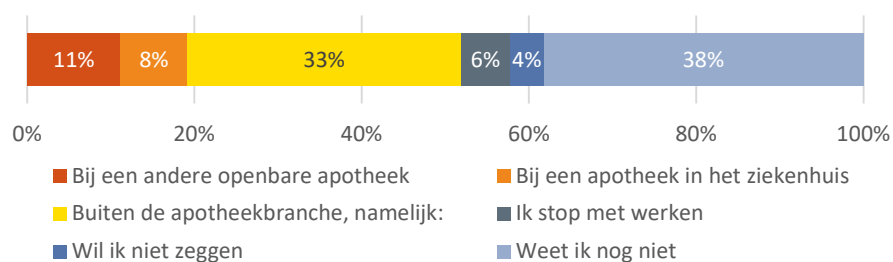
	%
Er zijn te weinig collega's om het werk goed uit te voeren	49%
Ik kan ergens anders meer verdienen	30%
Ik heb te veel last van agressieve patiënten	26%
Andere collega's verlaten de apotheek ook	25%
Ik heb te weinig tijd voor begeleiding van collega's (o.a. studievertraging of hulpeloosheid)	13%
Het werk is fysiek is te zwaar	13%
Eentonig werk/geen uitdaging/niet leuk meer	10%
Ik ga met pensioen	8%
Te weinig ontwikkelmogelijkheden	7%
Gedrag/leiding werkgever/leidinggevende	6%
Te weinig waardering	4%
Slechte werksfeer	4%
Te veel regeldruk/administratieve lasten	2%
Ik word zzp'er	2%
Te weinig personeel	1%
Ik ben arbeidsongeschikt geworden	1%
Wil ik niet zeggen	1%
Een andere reden gerelateerd aan werkdruk	12%
Een andere reden niet gerelateerd aan werkdruk	23%

Bron: Panteia werknemersenquête, 2025 (gewogen)

Op de vraag waar de werknemers hierna zouden gaan of willen werken, zegt 48% het nog niet te weten. Hiervan weet 38% het helemaal nog niet en 10% zegt in ieder geval buiten de apotheekbranche te willen werken. Verder ambieert nog eens 23% om buiten de apotheekbranche te gaan werken, waarvan 14% al weet dat in een zorggerelateerd beroep te willen doen. Tot slot 11% overweegt om bij een andere

openbare apotheek te gaan werken en 8% bij een apotheek in het ziekenhuis. Nog eens 6% stopt met werken.

Figuur 23 Waar gaat u hierna werken of overweegt u hierna te gaan werken? (n=153)



Bron: Panteia werknemersenquête, 2025 (gewogen)

Werknemers die niet overwogen te stoppen in het aankomende jaar of zeggen het niet te weten, is gevraagd wat ervoor zou kunnen zorgen dat ze wel zouden willen stoppen met hun baan in de apotheek. Hierbij is een veelgenoemde reden dat er te weinig collega's zijn om het werk goed uit te voeren (41%) of dat er ergens anders meer verdiend kan worden (37%). Verder geeft 28% aan dat een reden kan zijn dat het werk fysiek zwaarder wordt.

Nog eens 15% van de werknemers geeft andere werkgerelateerde redenen om te stoppen. Hierbij benoemen ze vooral dat de werkdruk een rol kan spelen of een vermindering van de werksfeer, maar ook toename van stress en tijdsdruk. Daarnaast zouden ook de administratieve lasten en regeldruk er aan bij kunnen dragen dat werknemers overwogen te stoppen. Verder wordt er door 24% ook andere niet werkgerelateerde redenen genoemd zoals het opzoek gaan naar nieuwe uitdagingen en afwisseling. Daarnaast spelen ook leeftijd en pensioen een rol bij een deel van de werknemers, evenals gezondheidsklachten zoals bijvoorbeeld een burnout. Verder worden veranderingen die van invloed zijn op de werk-privé balans nog aangehaald als mogelijke redenen om te stoppen.

Tabel 4 Wat zou ervoor kunnen zorgen dat u zou willen stoppen met uw baan in de apotheek? (Meerdere antwoorden mogelijk) (n=984)

	%
Er zijn te weinig collega's om het werk goed uit te voeren	42%
Ik kan ergens anders meer verdienen	37%
Het werk wordt fysiek is te zwaar	28%
Ik heb te veel last van agressieve patiënten	21%
Andere collega's verlaten de apotheek ook	21%
Ik heb te weinig tijd voor begeleiding van collega's (hulpeloosheid)	9%
Ik heb te weinig tijd voor begeleiding van nieuwe collega's (studievertraging)	7%
Het werk wordt te moeilijk voor mij	7%

Eentonig werk/geen uitdaging/niet leuk meer	6%
Gedrag/leiding werkgever/leidinggevende	2%
Te veel regeldruk/administratieve lasten	2%
Slechte werksfeer	2%
Nieuwe uitdaging	2%
Ik kan zzp'er worden	2%
Weet ik niet	11%
Een andere reden gerelateerd aan werkdruk, namelijk:	5%
Een andere reden niet gerelateerd aan werkdruk, namelijk:	8%

Bron: Panteia werknemersenquête, 2025 (gewogen)

4.3 Personeelsbehoud en doorstroom

Om de uitstroom van medewerkers te beperken, proberen apothekers maatregelen en acties te ondernemen. Bijna drie kwart van de apothekers richt hun aandacht op het verbeteren van de teamcultuur en waardering. Daarnaast werkt 60% aan werkdrukverlaging en iets meer dan de helft verbetert de roosters en flexibiliteit.

Tabel 5 Wat doet u op dit moment om uitstroom te beperken en personeel te behouden? (Meerdere antwoorden mogelijk) (n=252)

	%
Verbeteren van teamcultuur en waardering (erkenning/teambuilding)	74%
Werkdrukverlaging (administratie schrappen/digitaliseren)	60%
Verbeterde roosters en flexibiliteit (ruilen, vaste vrije dag, meer of langere pauzes)	54%
Regelmatige 1-op-1's en opvolging feedback	44%
Sneller vaste contracten aanbieden	39%
Extra FTE/ondersteunend personeel inzetten	36%
Opleidingsbudget en tijd voor PE/scholing	24%
Uitbreiding van contracturen	19%
Flexibele taken/werk thuis voor niet-balie werk	17%
Ondersteuning van vitaliteit en mentale steun (bv. budget/EAP)	16%
Regiopool/samenwerking voor piekopvang	16%
Opstellen van loopbaanpaden en doorgroeimogelijkheden	11%
Mentoring/buddy-systeem en sterke onboarding	7%
Anders, namelijk:	15%

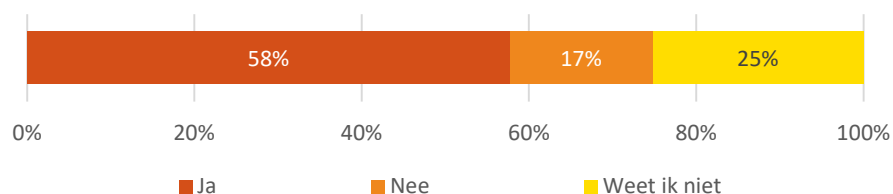
Bron: Panteia werkgeversenquête, 2025 (gewogen)

4.3.1

Waardering en salaris

Onlangs is een nieuwe CAO 2024-2027 bewerkstelligt die onder andere moet bijdragen aan beter behoud van personeel in de sector. Iets meer dan de helft van de werkgevers verwacht dat dit naar aanleiding van de nieuwe CAO ook het geval zal zijn. 17% verwacht niet dat de afspraken hieraan zullen bijdragen en een kwart zegt het niet te weten.

Figuur 24 Verwacht u dat de afspraken uit de nieuwe CAO 2024-2027 zullen bijdragen aan het behoud van meer personeel in de sector? (n=252)



Bron: Panteia werkgeversenquête, 2025 (gewogen)

Werkgevers die een positieve bijdragen verwachten van de nieuwe CAO geven aan positief te zijn over de noodzakelijke salarisverbetering die heeft plaatsgevonden. Ze zien het als teken van waardering voor hun werknemers en denken dat het een positief effect zal hebben op de in- en uitstroom. Wel benoemen ze dat de salariskloof met ziekenhuissalarissen nog niet gedicht is en dat het salaris niet het enige probleem is. Dit is ook terug te zien bij de werkgevers die denken dat de nieuwe CAO niet zal bijdragen aan het behoud van meer personeel in de sector. Ook volgens hen is het probleem breder dan alleen salaris en is de salariskloof nog steeds niet verholpen. Het tekort aan personeel kan volgens hen niet zo simpel worden opgelost.

Met de invoering van de nieuwe CAO zijn de lonen in de branche openbare apotheken dus gestegen. Voor het merendeel van de werknemers was dit niet van invloed op hun keuze om te blijven werken als apothekersassistent (77%). Bij iets meer dan een vijfde (21%) heeft de stijging van de lonen ervoor gezorgd dat ze in de sector blijven werken en bij 2% heeft dit er juist voor gezegd dat ze definitief hebben besloten te stoppen met hun werk.

Naast salaris zouden werknemers ook graag waardering voor hun werk krijgen van hun werkgever op andere manieren. Dit kan volgens veel werknemers vrij simpel door waardering uit te spreken met een complimentje of bedankje. Werknemers zouden graag wat begrip en erkenning ontvangen voor hun harde werken en vinden hierbij goede communicatie belangrijk. Sommige werknemers geven ook aan behoefte te hebben aan wat afwisselender werk en een uitdaging op z'n tijd. Andere genoemde vormen van waardering zijn bijvoorbeeld een presentje of een teamuitje of vormen meer gericht op de arbeidsvoorwaarden, bijvoorbeeld een bonus of 13^e maand, meer vrije dagen of betere secundaire zoals een beter fietsplan. Werknemer verlangen over het algemeen vooral naar wat meer persoonlijke aandacht en belangstelling vanuit hun werkgever. Daarnaast zijn er ook genoeg werknemers die aangeven al voldoende waardering te krijgen vanuit hun werkgever.

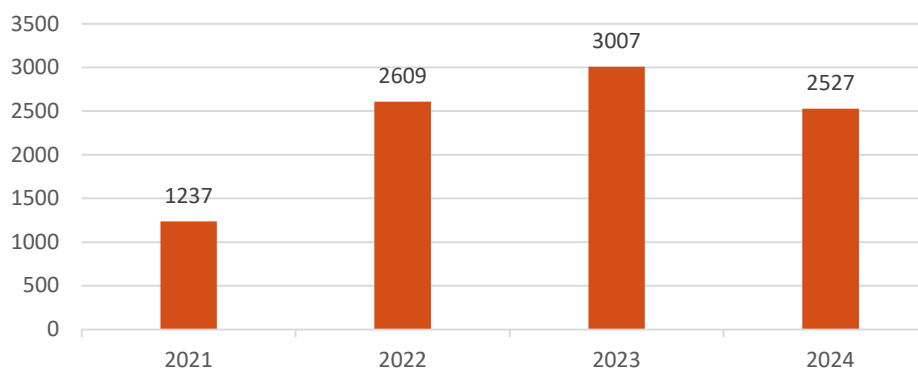
4.4 Werving

Om de arbeidsmarktvraag binnen de branche te duiden is een inventarisatie gemaakt van het aantal vacatures op Apotheekwerk, de vacaturesite van de SBA. Deze paragraaf presenteert de belangrijkste bevindingen met een uiteenzetting van de ontwikkelingen op zowel landelijk niveau als per KNMP-district. Ook wordt inzicht geboden in de aard van de arbeidsmarktvraag (naar functie en contracturen).

4.4.1 Aantal vacatures: landelijk beeld

Het aantal vacatures in de branche openbare apotheken is sinds 2023 teruggelopen, zoals figuur 25 laat zien. Van 2023 op 2024 liep het aantal vacatures met 16% terug, terwijl de vacatures in de jaren daarvoor juist toenamen. Dat het aantal vacatures lager was in 2021 en 2022 werd nog mede ingegeven door de coronacrisis. Aansluitend volgde er in 2023 een piek als inhaalslag voor de jaren daarvoor.

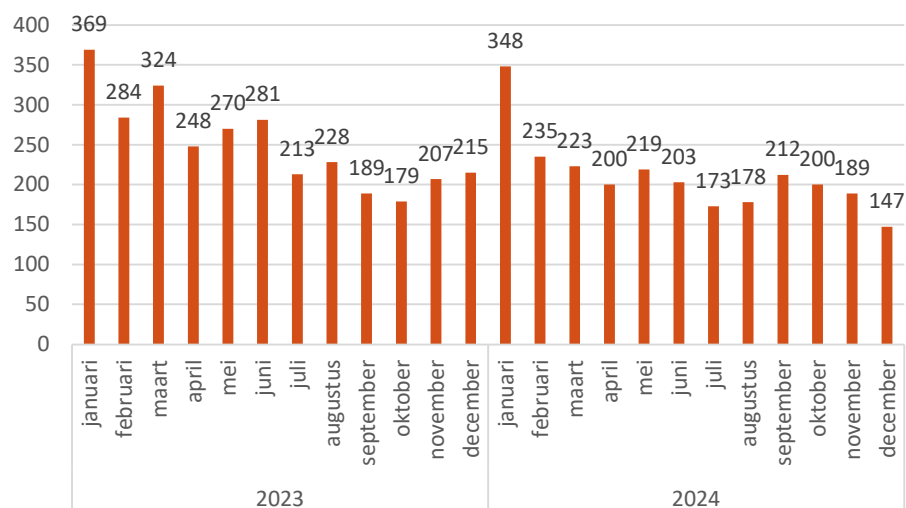
Figuur 25 Aantal vacatures in de branche openbare apotheken, per jaar



Bron: Apotheekwerk, SBA (2025); bewerking door Panteia

Uit een maand-op-maand vergelijking tussen 2023 en 2024 (zie figuur 26) blijkt dat het aantal vacatures ook maand op maand lager was en afnam. Opvallend hierbij is ook de piek in januari 2024. Deze was dan wel lager dan in 2023, maar relatief hoog in vergelijking met de rest van 2024.

Figuur 26 Aantal vacatures in de branche openbare apotheken, per maand



Bron: Apotheekwerk, SBA (2025); bewerking door Panteia

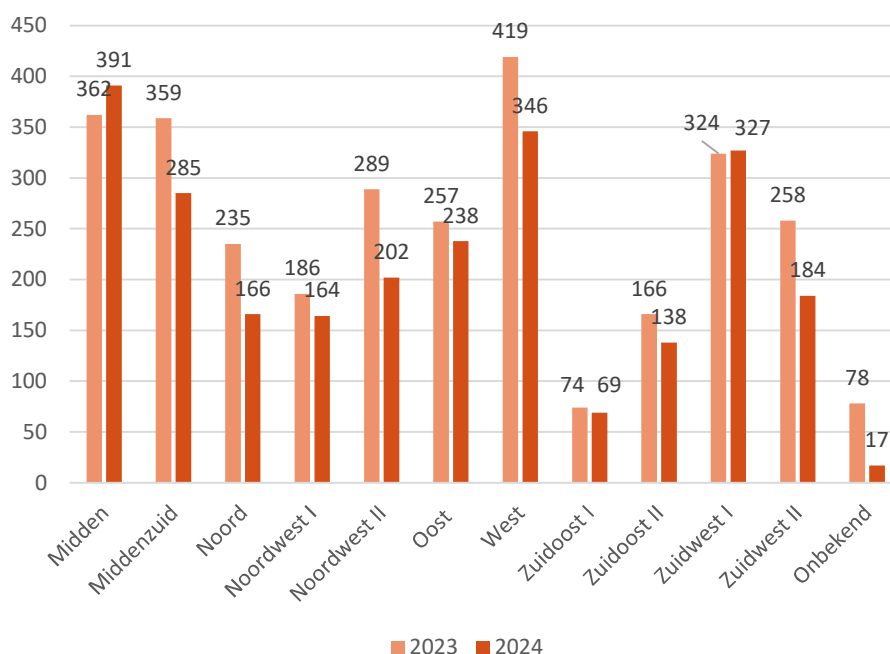
4.4.2

Aantal vacatures per KNMP-district

De ontwikkelingen op de landelijke arbeidsmarkt vertalen zich niet één-op-één naar de KNMP-districten. Figuur 27 laat zien dat tussen 2023 en 2024 het aantal vacatures in twee districten toenam, waar dit aantal in de andere districten afnam. De opvallendste ontwikkelingen waren als volgt:

- De sterkste ontwikkeling was te zien in de districten **Noordwest II**, **Zuidwest II** en **Noord** waar het aantal vacatures van 2023 op 2024 respectievelijk met 30%, 29% en 29% kromp. Ook in de districten **Middenzuid**, **Zuidoost II** en **West** kromp het aantal vacatures relatief sterk, met 21%, 17% en 17%.
- Beperkte krimp was te zien in de districten **Noordwest I**, **Zuidoost I** en **Oost**. Het aanbod aan vacatures kromp van 2023 op 2024 met respectievelijk 12%, 7% en 7%.
- Daarentegen liet een tweetal districten ook beperkte groei zien. Relatief gezien was de groei het sterkst (+8%) in district **Midden**, maar dit ging slechts om 29 vacatures. District **Zuidwest** laat met een groei van 3 vacatures een procentuele groei van slechts 1% zien.

Figuur 27 Aantal vacatures in de branche openbare apotheken naar KNMP-district, per jaar



Bron: Apotheekwerk, SBA (2025); bewerking door Panteia

4.4.3

Aard van de vacatures

Naast het aantal vacatures, is gekeken naar de aard van de vacatures: de functies en het aantal contracturen waarvoor medewerkers worden gevraagd en het type dienstverband dat wordt aangeboden.

Functies

Het merendeel van de vacatures betreft de functie apothekersassistent. In 2023 betrof dit 78,7% van de vacatures, en in 2024 lag dit aandeel op 75,1%. Deze daling in 2024 wordt veroorzaakt door een toename van het aantal vacatures in de categorie 'Anders'. In 2023 besloeg deze categorie nog 3,8%, terwijl dit in 2024 6,1% was. Naar algemeen ondersteunend medewerkers en apothekers werd aansluitend het vaakst gevraagd, zowel in 2023 (resp. 5,3% en 2,9%) als 2024 (resp. 5,3% en 2,5%).

Contracturen

In 2023 stelden vacatures gemiddeld minstens 23,1 contracturen per week in het vooruitzicht. In 2024 was dit aantal nagenoeg gelijk met gemiddeld 22,7 uren per week. Het aandeel vacatures voor minstens 16-19 uur nam toe van 2023 op 2024, waar het aandeel dat 24-27 uur werkte afnam (zie: tabel 6).

Tabel 6 Aandeel vacatures naar minimumaantal aangeboden contracturen

	2023	2024
11 uur of minder	4%	3%

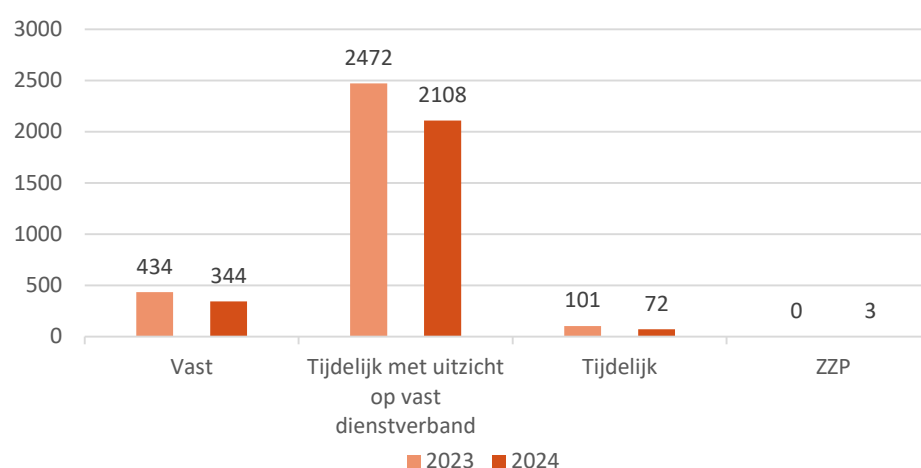
12-15 uur	1%	1%
16-19 uur	11%	20%
20-23 uur	4%	5%
24-27 uur	72%	62%
28-31 uur	1%	1%
32-25 uur	6%	7%
36 uur of meer	1%	2%

Bron: Apotheekwerk, SBA (2025); bewerking door Panteia

Dienstverband

Zoals figuur 28 laat zien, zat de afname in het aantal vacatures van 2023 op 2024 zowel in de afname van de vacatures voor een vaste functie als voor een tijdelijke functie met of zonder uitzicht op een vaste aanstelling. Het aandeel vacatures voor een vaste functie lag in 2024 21% lager dan in 2023. Voor tijdelijke functies met uitzicht op een vaste functie is de afname kleiner, maar nog sterk aanwezig. In 2024 was het aandeel vacatures 15% lager dan in 2023. Onveranderd is dat het merendeel van de vacatures bestaat uit een tijdelijke functie met uitzicht op vast dienstverband.

Figuur 28 Aantal vacatures in de branche openbare apotheken naar aangeboden dienstverband, per jaar

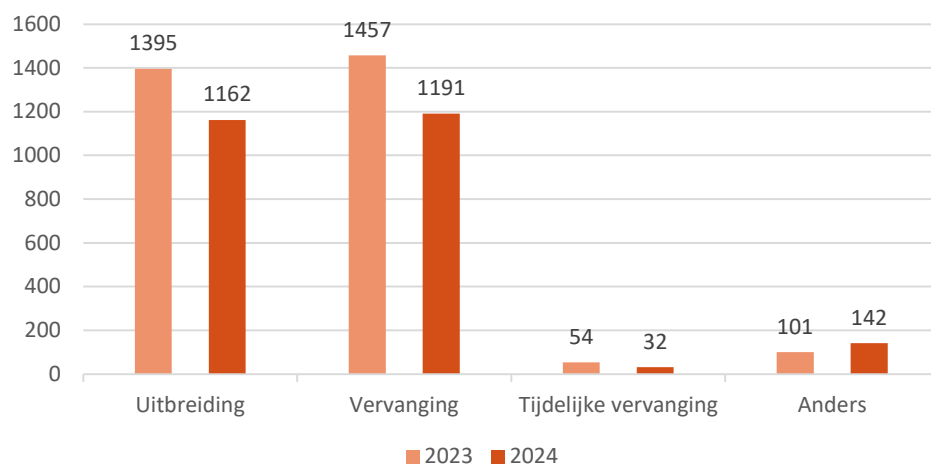


Bron: Apotheekwerk, SBA (2025); bewerking door Panteia

Vervanging of uitbreidingsvraag

De afname van het aantal vacatures tussen 2023 en 2024 is terug te zien in zowel de uitbreidingsvacatures als de vervangingsvacatures. Alleen voor de vacatures die als anders zijn geclassificeerd is een stijging te zien. Net als in 2023 zijn er ook in 2024 nagenoeg evenveel uitbreidingsvacatures als vacatures met een vervangingsvraag.

Figuur 29 Aantal vacatures in de branche openbare apotheken naar soort vraag, per jaar



Bron: Apotheekwerk, SBA (2025); bewerking door Panteia

Lees ook de overige hoofdstukken uit het Arbeidsmarktonderzoek openbare apotheken

[Klik hier voor het volledige arbeidsmarktonderzoek](#)



Inhoudsopgave

	Samenvatting	4
1	Inleiding	6
2	Arbeidsorganisaties in de branche	10
3	Kenmerken van het personeelsbestand	14
4	Arbeidsmarktstromen in de branche	24
5	Arbeidsomstandigheden	41
6	Leven lang ontwikkelen en skillsvraag	48
7	Conclusies	59
	Annexes	
Bijlage 1	Extra tabellen en figuren werkgeverenquête	63
Bijlage 2	Extra figuren en tabellen werknemersenquête	66