



De staat van de arbeidsmarkt jeugdzorg 2025

Trendrapportage



Inhoudsopgave

Inleiding	2
Het verhaal van de arbeidsmarkt - context	2
Samenvatting	3
1. Arbeidsmarkt jeugdzorg in cijfers	3
2. Arbeidsmarktbevingen	4
3. Ontwikkeling werkgelegenheid en arbeidsmarktprognose	5
4. Deeltijdfactor verhogen	8
5. Werkbeleving	9
6. Verzuim en verzuimpreventie	12
7. Duurzame inzetbaarheid	14
8. Gen Z in zorg en welzijn	15
9. Technologie en werkbeleving	16
Arbeidsmarkt in beweging	16

Inleiding

Hoe staat de arbeidsmarkt in de jeugdzorg er in 2025 voor? Hoeveel mensen stromen in en uit? Wat laten de cijfers zien over ziekteverzuim? Hoe ervaren medewerkers hun werk? En welke bredere ontwikkelingen spelen daarnaast een rol, zoals technologie, werkdruk, duurzame inzetbaarheid en de komst van nieuwe generaties op de werkvloer? Met deze trendrapportage voor de branche jeugdzorg brengt het AZW-programma de belangrijkste ontwikkelingen samen en laten we zien hoe de arbeidsmarkt zich naar verwachting zal ontwikkelen.

Dit overzicht geeft beleidsmakers, bestuurders en onderzoekers een actueel beeld van de arbeidsmarkt in de jeugdzorg: van de stand van zaken tot de belangrijkste ontwikkelingen door de tijd heen.

Voor deze trendrapportage is gebruikgemaakt van kerncijfers [AZW StatLine](#), het AZW werknemers- en werkgeverspanel en het Prognosemodel zorg en welzijn (ABF Research, 2024) en input uit een kennissessie in de jeugdzorg georganiseerd door onderzoeksbureau Regioplan.

Het verhaal van de arbeidsmarkt - context

De jeugdzorg is een relatief kleine branche binnen zorg en welzijn — ongeveer vijf procent van alle werknemers in de sector zorg en welzijn is hier werkzaam — maar staat maatschappelijk en politiek nadrukkelijk in de schijnwerpers. Medewerkers werken met een kwetsbare doelgroep en voelen een sterke intrinsieke motivatie om betekenisvol werk te doen. Die betrokkenheid is één van de grootste krachten van de branche, maar maakt het werk tegelijkertijd emotioneel intensief en soms zwaar. De jeugdzorg is mensgericht, betrokken en waardevol, maar in arbeidsmarktopzicht kwetsbaar.

De arbeidsmarkt staat al jaren onder druk. Structurele krapte, hoge uitstroom en zwaar werk vormen een hardnekkige combinatie. Organisaties ervaren moeite om vacatures te vervullen, instroom vanuit opleidingen blijft achter en de instroom verschilt sterk per regio en opleidingsniveau. De onvoorspelbaarheid van de financiering en de organisatorische complexiteit van het stelsel versterken die druk. Werkgevers zoeken daarom actief naar nieuwe manieren om personeel te vinden, te begeleiden en vast te houden.

De personeelsbewegingen in de jeugdzorg zijn grillig. Sinds 2020 groeide het aantal banen met ruim 16%, maar dat is niet voldoende om de stijgende zorgvraag op te vangen. Organisaties proberen studenten en jonge professionals eerder aan zich te binden, bijvoorbeeld met intensievere begeleiding, coaching en betere opvolging van stagiaires. Tegelijkertijd blijft de uitstroom hoog. Een aanzienlijk deel van de vertrekkende medewerkers kiest voor andere delen van de zorg, voor scholen of gemeenten, of stapt over naar beleids- en adviesfuncties. De ervaring die daarmee verloren gaat, is lastig te vervangen.

De jeugdzorg onderscheidt zich binnen zorg en welzijn door een sterk teamgevoel, relatief kleine organisaties en minder bureaucratische lagen dan in andere branches. Medewerkers waarderen de nabijheid, het directe contact met gezinnen en de ruimte voor maatwerk. Tegelijkertijd zijn de arbeidsmarktuitdagingen stevig: hoge werkdruk, stijgende complexiteit van casussen, toename van agressie-incidenten en een doelgroep die steeds vaker te maken heeft met multiproblematiek. Deze combinatie maakt het werk intensief en vraagt veel van professionals — emotioneel, organisatorisch en in expertise.

Vergeleken met andere branches neemt de jeugdzorg een tussenpositie in. Het verzuim ligt lager dan bijvoorbeeld in de verpleeghuiszorg, maar hoger dan in ziekenhuizen. De uitstroom is sinds 2015 significant hoger dan in veel andere branches. Instroom blijft achter en afhankelijkheid van hoogopgeleide professionals maakt de werving complex. Daarnaast verschuiven specialistische functies — zoals gedragswetenschappers — steeds vaker naar andere domeinen, wat de krapte vergroot.

De combinatie van stijgende zorgvraag, structurele krapte en hoge uitstroom maakt duidelijk dat de jeugdzorg voor een aanhoudende uitdaging staat. De sector beweegt tussen betekenisvol werk en structurele overbelasting. Dat onderstreept het belang van inzicht in personeelstromen, werkdruk, begeleiding, professionalisering en duurzame inzetbaarheid — om professionals te behouden en de continuïteit van jeugdhulp te borgen, nu én in de toekomst.

Samenvatting

- De arbeidsmarkt in de jeugdzorg blijft groeien. In Q1 2025 werkten 38.300 medewerkers in de branche; de instroom (5.190) ligt hoger dan de uitstroom (4.130), wat leidt tot een netto groei van 1.060 medewerkers.
- Vacatures dalen voor het eerst sinds jaren: het aantal openstaande vacatures nam in Q2 2025 af met 20% ten opzichte van Q2 2024, tot 800 vacatures.
- Het ziekteverzuim ligt hoog en stijgt verder. Het verzuim nam toe van 4,7% (2015) naar 7,7% (2024) en ligt sinds 2021 boven het sectorgemiddelde. In Q1 2025 ligt het ziekteverzuimpercentage op 8,2% (Q1 2024 8,1%) en in Q2 2025 op 7,3% (Q2 2024 7,2%).
- Werkbeleving laat een wisselend beeld zien: 43% ervaart de werkdruk als (veel) te hoog, terwijl tegelijk 58% bruist van energie en 81% (zeer) tevreden is met het werk.
- Het aandeel zelfstandigen groeit: van 3% (2014) naar 11% (2024), vergelijkbaar met het sectorgemiddelde.
- In de prognoseperiode naar 2035 groeit het aantal medewerkers met 3%, terwijl het arbeidsmarkttekort onder het scenario Referentie + Beleid oploopt van 2.700 medewerkers in 2025 naar 4.500 medewerkers in 2035 (+67%).

1. Arbeidsmarkt jeugdzorg in cijfers

Kerncijfers voor de branche jeugdzorg:

- 38.300 werknemers (Q1 2025)
- 81% vrouwen (Q1 2025)
- 38,8 jaar als gemiddelde leeftijd (Q1 2025)
- 16,7 % van de werknemers is mantelzorger

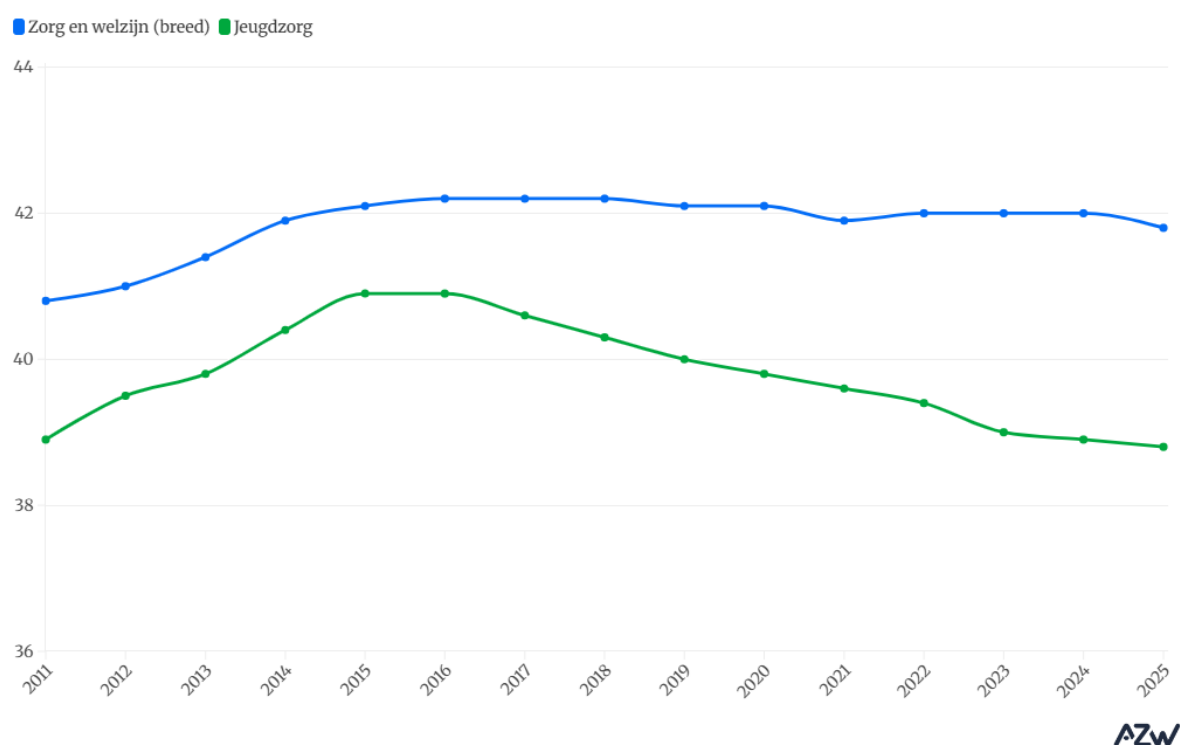
Het algemene beeld: de instroom van medewerkers in de branche is groter dan de uitstroom. Ondanks dat nemen de tekorten op de arbeidsmarkt nog steeds toe. De komende 10 jaar blijft naar verwachting de zorgvraag en personeelsbehoefte toenemen. Dat geldt ook bijna overal voor het verwachte arbeidsmarkttekort. Lees onze [longread over mantelzorg](#).

2. Arbeidsmarktbevegingen

Ontwikkeling gemiddelde leeftijd medewerkers

De gemiddelde leeftijd van medewerkers in de jeugdzorg ligt onder de gemiddelde leeftijd van medewerkers binnen de sector zorg en welzijn. Tussen 2011 en 2015 is de gemiddelde leeftijd gestegen van 38,9 jaar naar 40,9 jaar. Tussen 2016 en 2025 is de gemiddelde leeftijd gedaald van 40,9 jaar naar 38,8 jaar. Ter vergelijking: de gemiddelde leeftijd in de sector zorg en welzijn in 2025 ligt op 41,8 jaar.

Figuur 1. Ontwikkeling van de gemiddelde leeftijd medewerkers in de jeugdzorg, 2011-2025



In- en uitstroom van medewerkers

De branche groeit

Tussen het eerste kwartaal van 2024 en 2025 stroomden 5.190 medewerkers de jeugdzorg in, terwijl 4.130 medewerkers de branche verlieten. Dit resulteerde in een netto groei van 1.060 medewerkers.

Figuur 2. In- en uitstroom in de jeugdzorg, eerste kwartaal 2025

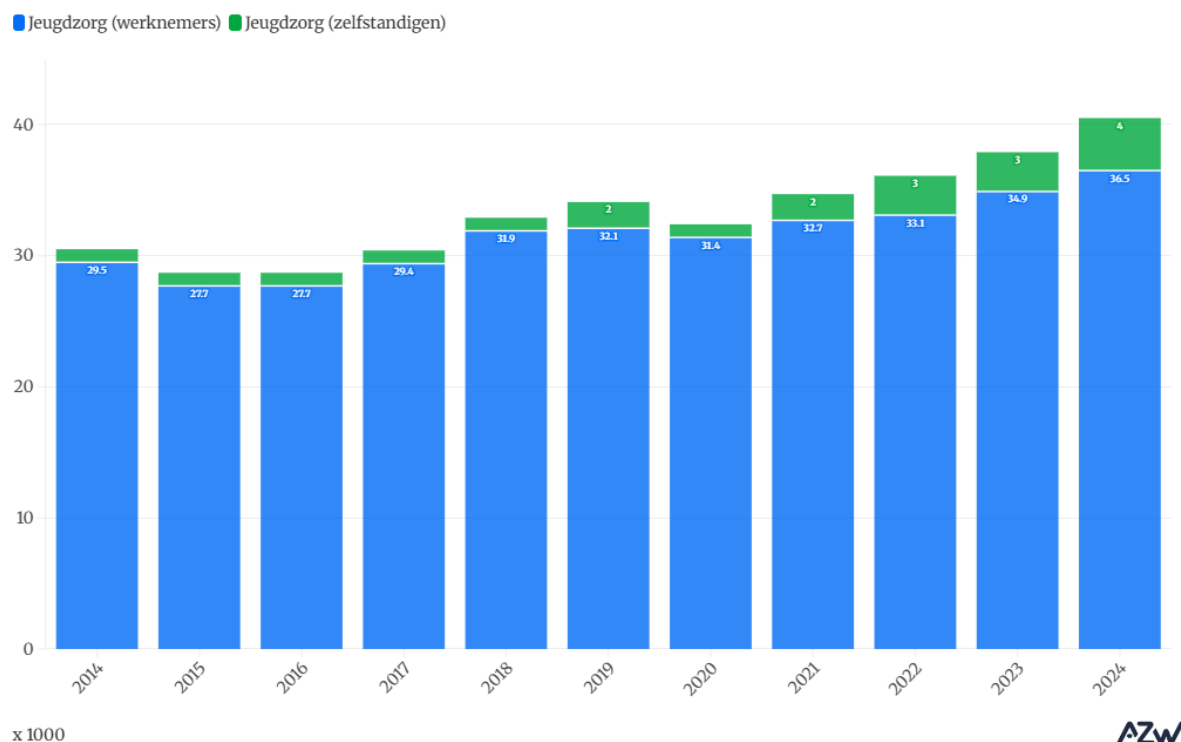


In de kennissessie werd genoemd: 'We richten ons proces nu zo in dat we stagiairs beter kunnen behouden. Zij kennen de organisatie al.' — HR- en communicatiemedewerker.

Ontwikkeling werknemers en zelfstandigen

In de periode 2014-2024 nam het aantal zzp'ers in de jeugdzorg toe van 1.000 in 2014 naar 4.000 in 2024¹, een groei van ongeveer 300% in een periode van 10 jaar. Het aandeel zelfstandigen op het totaal aantal werknemers in de jeugdzorg nam toe van 3% in 2014 naar 11% in 2024. Ter vergelijking: in de sector zorg en welzijn is het aandeel zzp'ers in 2024 gemiddeld eveneens 11% en over alle sectoren in Nederland gezamenlijk is het aandeel zzp'ers in 2024 gemiddeld 13%.

Figuur 3. Ontwikkeling werknemers en zelfstandigen in de jeugdzorg, 2014-2024



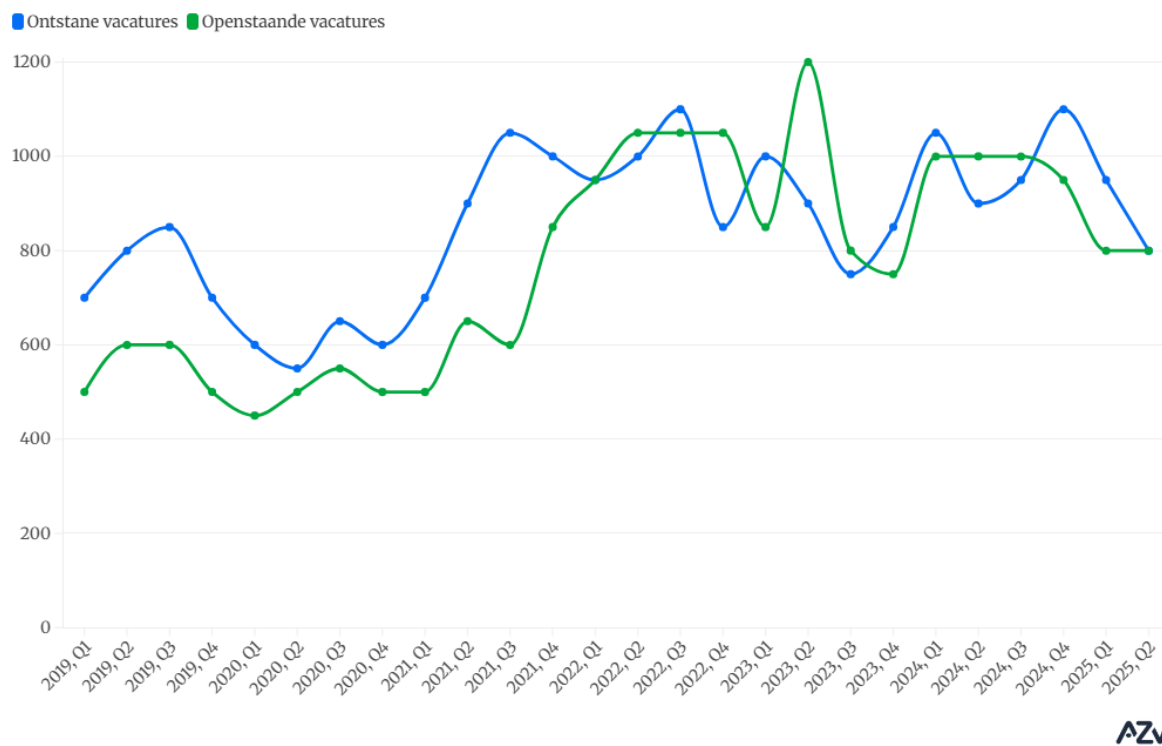
3. Ontwikkeling werkgelegenheid en arbeidsmarktprognose

Vacatures

Het aantal ontstane vacatures nam in het tweede kwartaal van 2025 af met 11% ten opzichte het tweede kwartaal van 2024. Het aantal openstaande vacatures nam in dezelfde periode af met 20%. In het tweede kwartaal van 2023 was het aantal openstaande vacatures in de jeugdzorg op zijn hoogst (1.200). In hetzelfde kwartaal een jaar later is het aantal openstaande vacatures gedaald tot 1.000. In het tweede kwartaal van 2025 zijn het aantal openstaande en het aantal ontstane vacatures gelijk aan elkaar (800).

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

Figuur 4. Ontstane en openstaande vacatures per kwartaal in de jeugdzorg, 2019 - 2025



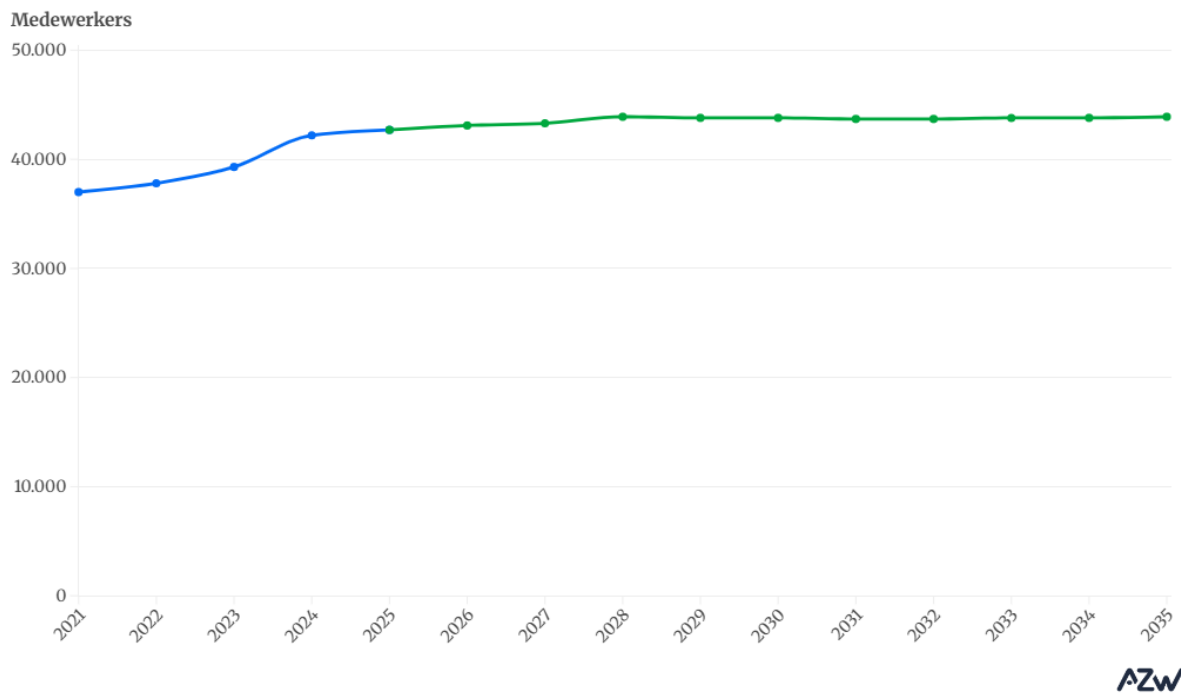
AZW

Ontwikkeling werkgelegenheid (2021-2035)

De arbeidsvraag en het personeelsaanbod bepalen het daadwerkelijk aantal medewerkers. Dit wordt de vervulde vraag genoemd. Hieronder in Figuur 5 wordt het totaal aantal medewerkers getoond binnen de branche (inclusief zzp'ers). Per saldo nam het aantal medewerkers in jeugdzorg 2021 en 2025 toe met 15% (van 37.000 naar 42.700).

Figuur 5. Werkgelegenheid in jeugdzorg, 2021-2035

■ Vervulde vraag 2021 -2025 ■ Prognose Vervulde Vraag 2025 -2035 (Scenario Referentie + Beleid)



Prognose werkgelegenheid

Het [Prognosemodel](#) dat wij gebruiken biedt inzicht in hoe de arbeidsmarkt zich de komende jaren ontwikkelt. Bij het Prognosemodel gaat het bij de laatste levering om alle medewerkers, zowel in loondienst als zelfstandig. Figuur 5 toont vanaf 2025 de prognose van de vervulde vraag naar medewerkers in jeugdzorg onder het referentiescenario + beleid. In dit scenario wordt verwacht dat het aantal medewerkers de komende tien jaar met 3% stijgt: van 42.700 in 2025 naar 43.900 in 2035.

Scenario referentie + beleid

Voor het referentiescenario is de zorgvraag bepaald op basis van demografische ontwikkelingen en andere trends die zichtbaar zijn in de realisatiecijfers. De zorgvraag wordt vertaald naar de arbeidsvraag naar medewerkers (inclusief zelfstandigen).

In het scenario beleid is daarnaast rekening gehouden met:

- Verlaging eigen risico Zorgverzekeringswet: 165 euro in 2027
- Het Aanvullend Zorg- en Welzijnsakkoord (AZWA)
- Het Hoofdlijnenakkoord Ouderenzorg - Samen voor kwaliteit van bestaan (HLO)
- Invoering inkomensonafhankelijke vergoeding voor kinderopvang: 96% van de maximumuurprijs per 1 januari 2029 (inclusief stapsgewijze verhogingen in eerdere jaren)

Voor een volledige toelichting over het prognosemodel en de scenario's verwijzen we graag naar het [verantwoordingsdocument van het model](#).

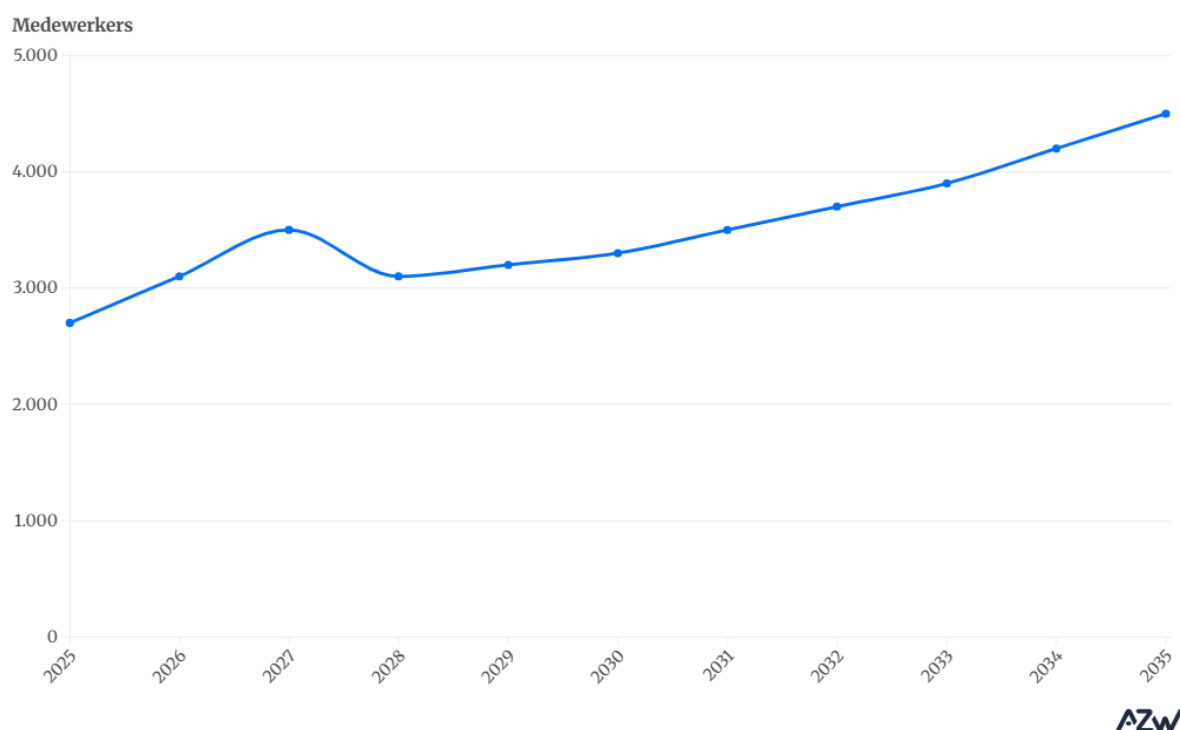
Door toenemende krapte op de arbeidsmarkt lukt het de branche naar verwachting niet om volledig te voorzien in de personeelsbehoefte. Anders gezegd: nu het arbeidsmarkttekort blijft toenemen, zal het de branche waarschijnlijk niet lukken om alle vacatures in te vullen. Daarom zal de branche naar verwachting minder hard groeien.

Zie onze [factsheet](#) voor meer informatie over de arbeidsmarktprognose.

Arbeidsmarkttekort

Het arbeidsmarkttekort is het verschil tussen de arbeidsvraag en het personeelsaanbod. Het tekort neemt in de prognoseperiode toe van 2.700 personen in 2025 tot 4.500 personen in 2035.

Figuur 6. Prognose van het arbeidsmarkttekort in jeugdzorg, 2025-2035 (Scenario Referentie + beleid)



4. Deeltijdfactor verhogen

De sector zorg en welzijn kampt met een groeiende vraag naar personeel, terwijl de gemiddelde deeltijdfactor al geruime tijd stabiel en relatief laag blijft. Veel medewerkers werken in kleine contracten. Waar dat past bij hun situatie en wensen, kan een grotere arbeidsduur per persoon helpen de tekorten te verkleinen.

In een coproductie van AZW en het CBS is onderzocht wie de afgelopen jaren meer of minder is gaan werken. Ruim de helft van de medewerkers hield hun contract gelijk, maar 35% veranderde wél. Vooral mensen met kleine banen breidden hun uren uit, terwijl medewerkers met grote banen juist wat inleverden.

Het onderzoek laat zien dat er ruimte is om de deeltijdfactor te vergroten – mits organisaties actief het gesprek voeren en ruimte bieden in roosters, cultuur en regelingen.

Wie wil weten waar die ruimte precies zit en wat werkt in de praktijk, vindt in [deze coproductie van AZW en CBS](#) volop inzicht en inspiratie.

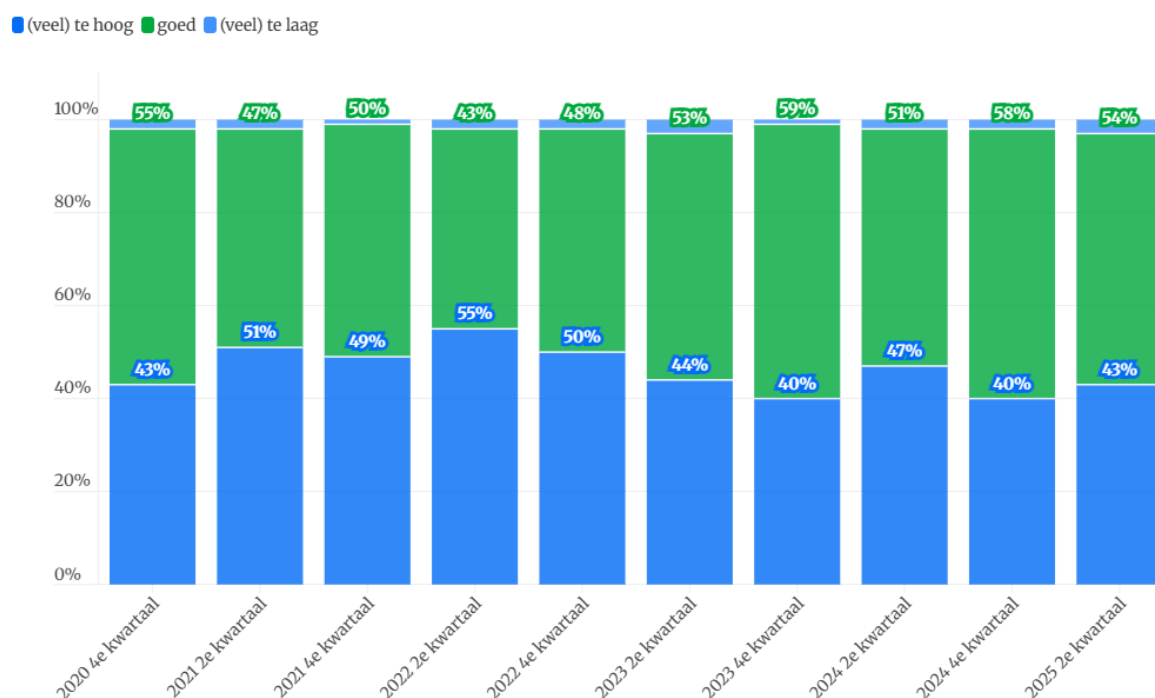
5. Werkbeleving

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, waarbij we vooral de ontwikkelingen belichten.

Werkdruk

Het aandeel medewerkers in de jeugdzorg dat de werkdruk (veel) te hoog vindt, schommelt de afgelopen jaren tussen de 40% en de 55%. In het tweede kwartaal van 2025 ligt het percentage medewerkers dat de werkdruk als (veel) te hoog ervaart op 43%. Ter vergelijking: in de sector zorg en welzijn ligt dit percentage in het tweede kwartaal van 2025 op 41%.

Figuur 7. Beleving van de werkdruk in de jeugdzorg, 2020 – 2025



AZW

Externe en interne agressie

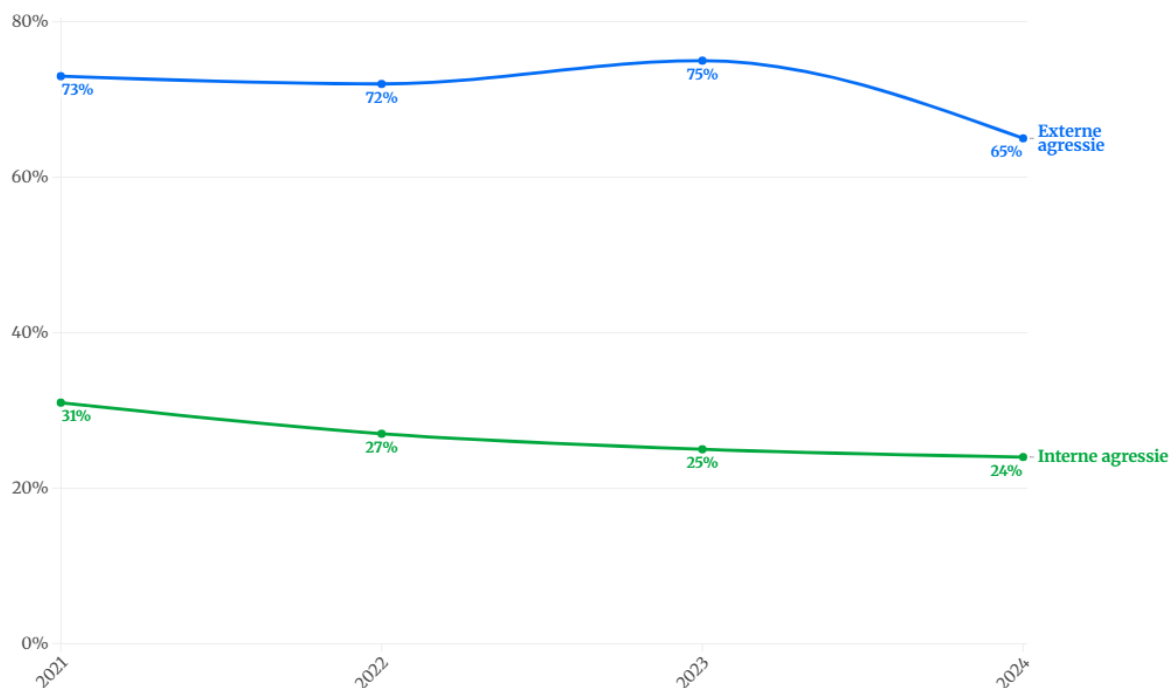
In de jeugdzorg schommelt het aandeel medewerkers dat te maken heeft met externe agressie² de afgelopen jaren tussen de 65% en 73%. In 2024 is het percentage gedaald van 75% in 2023 naar 65% in 2024. Ter vergelijking: in de sector zorg en welzijn ligt dit percentage in 2024 op 57%.

² Externe agressie is agressie door cliënten/patiënten of familie/bezoekers van cliënten/patiënten.

Het aandeel medewerkers dat te maken heeft gehad met interne agressie³ schommelt de afgelopen vier jaar tussen de 24% en 31%. Ook hier zien we in 2024 het laagste percentage (24%). Ter vergelijking: in de sector zorg en welzijn ligt dit percentage in 2024 op 31%.

In oktober 2025 hebben we het [artikel de dubbele dynamiek van agressie](#) geüpdatet met de nieuwste cijfers.

Figuur 8. Externe en interne agressie in de jeugdzorg, 2021-2024



AZW

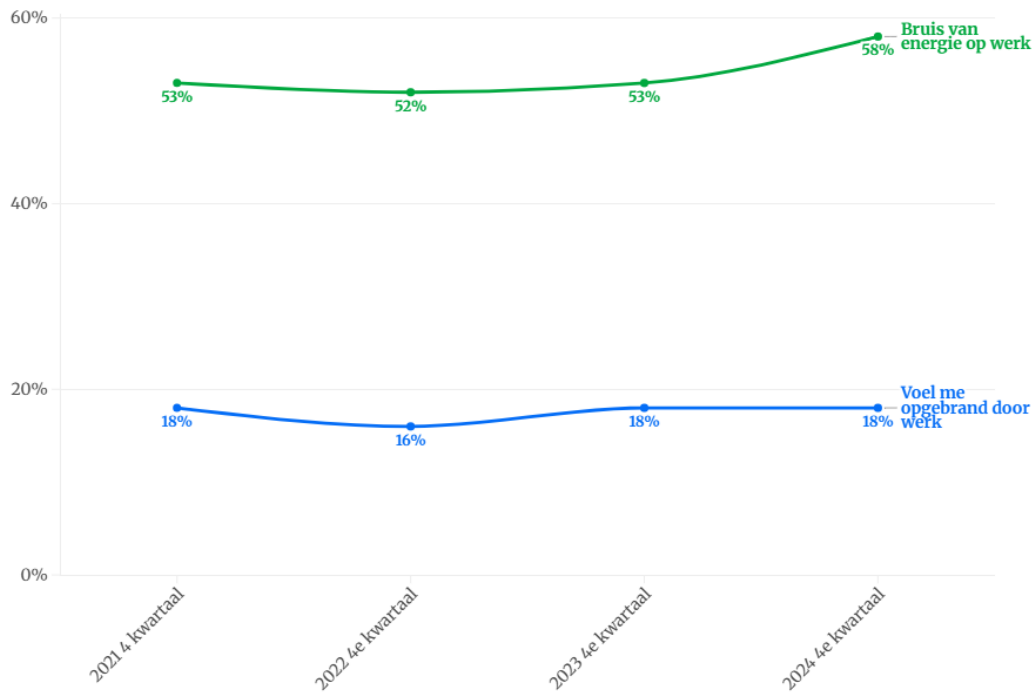
Vitaliteit en vermoeidheid

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'.

Het percentage medewerkers dat zich opgebrand voelt, schommelt de laatste jaren tussen de 16% en de 18%. In 2024 geeft 18% van de medewerkers aan zich opgebrand te voelen door het werk. Het percentage medewerkers dat bruist van de energie van op het werk neemt in 2024 toe met 5%-punten naar 58%.

³ Interne agressie is agressie door collega's en/of leidinggevenden.

Figuur 9. Vitaliteit en vermoeidheid medewerkers in de jeugdzorg, 2021 - 2024

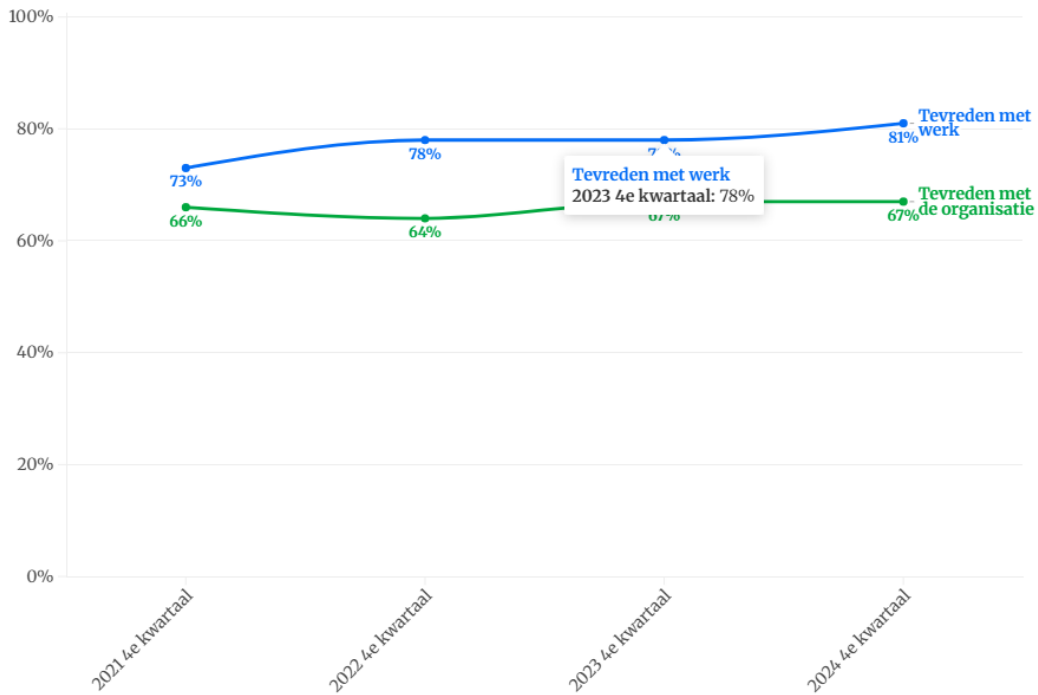


AZW

Tevredenheid

Het percentage medewerkers dat (zeer) tevreden is met het werk schommelt tussen de 73% en 81% de afgelopen vier jaar. Het percentage medewerkers dat (zeer) tevreden is met de organisatie schommelt tussen de 64% en 67%. In het vierde kwartaal van 2024 geeft 81% van de medewerkers aan dat zij (zeer) tevreden zijn met het werk. Het aandeel medewerkers dat (zeer) tevreden is met de organisatie is in het vierde kwartaal van 2024 gelijk gebleven ten opzichte van een jaar eerder (67%).

Figuur 10. Tevredenheid met het werk en de organisatie



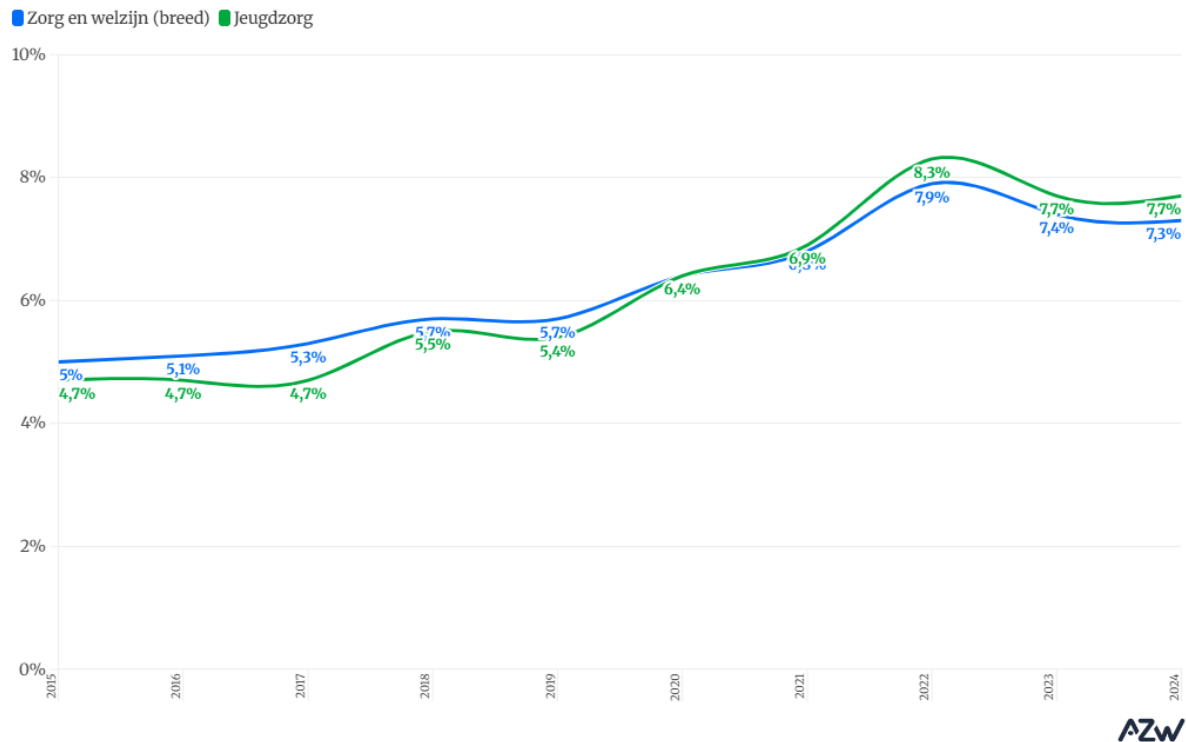
AZW

6. Verzuim en verzuimpreventie

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuimpercentage bij medewerkers in de jeugdzorg is de afgelopen jaren gestegen van 4,7% in 2015 naar 7,7% in 2024. Tot en met 2019 lag het ziekteverzuimpercentage in de jeugdzorg onder het sectorgemiddelde. In 2020 was het ziekteverzuimpercentage in de jeugdzorg gelijk aan het ziekteverzuimpercentage binnen de sector zorg en welzijn en vanaf 2021 tot en met 2024 ligt het ziekteverzuimpercentage binnen de jeugdzorg boven het sectorgemiddelde.

Figuur 11. Ziekteverzuim medewerkers binnen de jeugdzorg, 2015-2024



Ziekteverzuim in 2025

In het eerste kwartaal van 2025 lag het ziekteverzuimpercentage op 8,2%. Dat was hoger dan in hetzelfde kwartaal van 2024, toen lag het ziekteverzuimpercentage op 8,1%. In het tweede kwartaal van 2025 is het ziekteverzuimpercentage licht gestegen ten opzichte van het tweede kwartaal van 2024 (van 7,2% naar 7,3%).

Ieder kwartaal verschijnen nieuwe ziekteverzuimcijfers op AZW StatLine. Op basis van deze nieuwe cijfers schrijven we ieder kwartaal vanuit het AZW-programma een artikel op onze website.

Daarnaast hebben we dit jaar ook [factsheets](#) gemaakt over ziekteverzuim in relatie tot arbeidsmarktomstandigheden.

Waarom het verzuim hoog blijft – en hoe organisaties daar verandering in brengen

Het ziekteverzuim in zorg en welzijn blijft hardnekkig hoog: in 2024 lag het op sectorniveau op 7,3% van de werktijd, tegenover 5,2% in andere sectoren. Uit onderzoek van het CBS blijkt dat dit samenhangt met de zware fysieke en emotionele belasting van het werk, beperkte autonomie en de samenstelling van het personeelsbestand.

AZW ging in gesprek met verschillende organisaties. Daaruit kwam naar voren dat het ook anders kan: met aandacht, vertrouwen en een preventieve aanpak lukt het om het verzuim te verlagen. Deze organisaties werken actief aan vitaliteit, werkdruk en openheid over vrouwspecifieke klachten. Hun aanpakken hebben één ding gemeen: ze investeren in mensen.

Door vertrouwen, ruimte en preventie centraal te stellen, ontstaat een cultuur waarin medewerkers zich gesteund voelen en duurzaam inzetbaar blijven. Zo laten deze voorbeelden zien dat aandacht de sleutel is tot minder verzuim én meer werkplezier. [Lees de coproductie op AZW Info.](#)

7. Duurzame inzetbaarheid

Hoe blijven medewerkers in zorg en welzijn met plezier, energie en veerkracht aan het werk? De publicatie *Wat werkt in duurzame inzetbaarheid* van AZW bundelt acht inspirerende praktijkvoorbeelden uit verschillende branches – van huisartsenzorg tot jeugdzorg en van gehandicaptenzorg tot vvt. Elk voorbeeld laat zien hoe organisaties duurzame inzetbaarheid op hun eigen manier vormgeven, met verrassende resultaten.

De rode draad: duurzame inzetbaarheid is geen los HR-thema, maar een manier van werken. Het begint bij vertrouwen, ruimte en het goede gesprek. Of het nu gaat om ontregelen in de GGZ, vouchers in huisartsenpraktijken of aandacht als sleutel tot minder verzuim in de ouderenzorg – echte verandering ontstaat wanneer medewerkers zelf invloed ervaren.

De bundel biedt concrete voorbeelden en lessen voor bestuurders, HR-professionals en beleidsmakers die duurzame inzetbaarheid willen verankeren. Lees de [publicatie](#) op [azwinfo.nl](#).

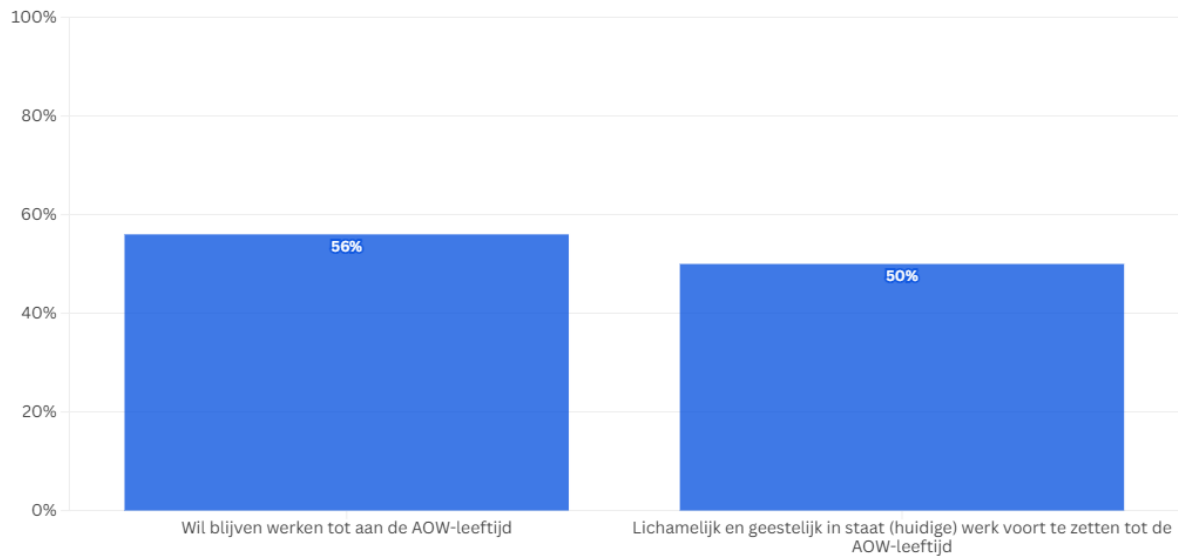
In de kennissessie kwam naar voren dat de branche breed inzet op vitaliteit, ondersteuning en maatwerk. Leiderschap speelt een cruciale rol. Voorbeelden uit de praktijk die daarbij genoemd werden: individuele werkdrukplannen, vitaliteitsweken (yoga, kickboksen, bewustwording) en 10% van de werktijd voor scholing. Een leidinggevende zei: ‘Investeren in relationeel leiderschap werkt. Evend bellen en vragen hoe het gaat.’ Een van de gesproken HR-adviseurs gaf daarnaast nog aan: ‘Het sterke teamgevoel maakt dat medewerkers blijven.’

Blijven werken tot de AOW-leeftijd

Figuur 12 toont het aandeel medewerkers dat aangeeft te willen blijven werken tot de AOW-leeftijd en het aandeel medewerkers dat aangeeft lichamelijk en geestelijk in staat te zijn om het (huidige) werk voort te zetten tot de AOW-leeftijd.

56% van de medewerkers in de jeugdzorg geeft aan te willen blijven werken tot aan de AOW-leeftijd. Daarentegen geeft 50% van de medewerkers aan dat zij lichamelijk en geestelijk in staat zijn om het (huidige) werk voort te zetten tot de AOW-leeftijd. Hier zit een verschil van 6%-punten in. Meer mensen willen wel graag doorwerken tot aan de AOW-leeftijd, maar denken lichamelijk en geestelijk niet in staat te zijn om het (huidige) werk voort te zetten tot de AOW-leeftijd.

Figuur 12. Willen en kunnen doorwerken tot aan de AOW-leeftijd



8. Gen Z in zorg en welzijn

Generatie Z betreedt massaal de sector zorg en welzijn. Wat drijft hen, wat vinden ze belangrijk – en hoe kunnen organisaties deze nieuwe lichter boeien en behouden? Het rapport Gen Z in zorg en welzijn, uitgevoerd door Young Works in opdracht van AZW, schetst een scherp beeld van hun drijfveren en ervaringen.

Gen Z kiest bewust voor betekenisvol werk: iets kunnen betekenen voor anderen is hun grootste motivatie. Tegelijk ervaren jonge medewerkers de hoge werkdruk als uitdaging. Ze willen groeien, leren en invloed hebben, maar botsen soms op structuren met weinig ruimte voor autonomie en inspraak.

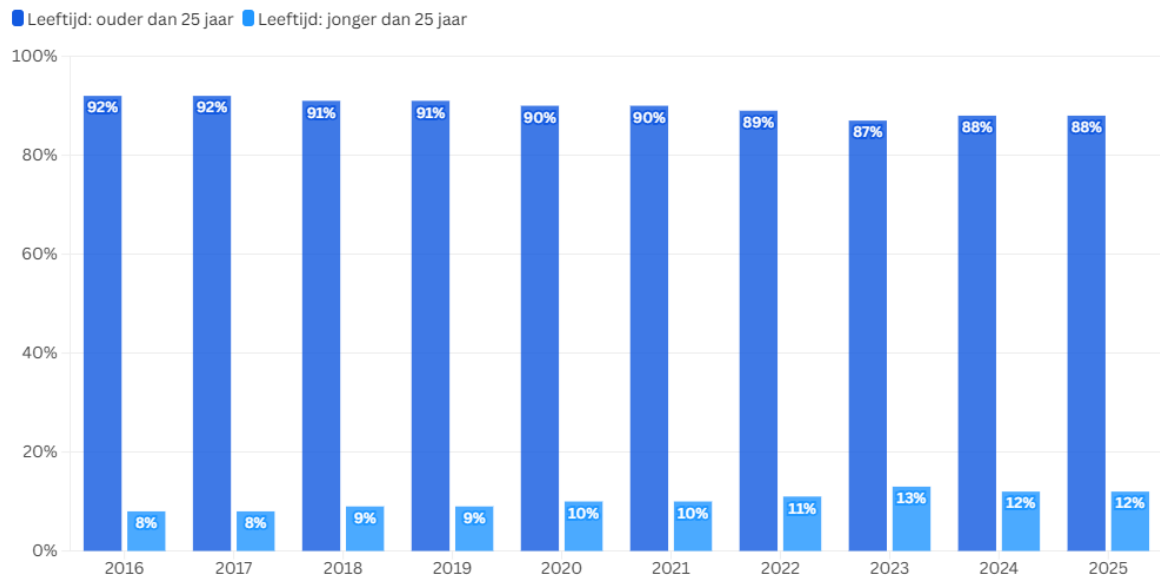
Hun kracht ligt in energie, openheid en reflectievermogen. Ze bevragen vaste patronen en brengen gevoel voor balans en werkgeluk mee – mits organisaties ruimte, begeleiding en een inclusieve cultuur bieden.

Met inspirerende inzichten, citaten uit gesprekken met jonge professionals en concrete aanbevelingen biedt dit rapport waardevolle handvatten voor iedereen die de toekomst van zorg en welzijn wil vormgeven. Lees de [publicatie](#) op [azwinfo.nl](#).

Aandeel medewerkers tot 25 jaar

De afgelopen 10 jaar is het aandeel medewerkers tot 25 jaar met 4%-punten gestegen binnen de jeugdzorg, van 8% in 2016 naar 12% in 2025.

Figuur 13. Aandeel medewerkers jonger dan 25 in de jeugdzorg, 2016-2025



9. Technologie en werkbeleving

Digitalisering verandert het werk in zorg en welzijn in hoog tempo. Apps, digitale dossiers en domotica bieden kansen om werk te verlichten en kwaliteit te verbeteren. Maar technologie draagt pas écht bij aan beter werk als mensen centraal staan – niet de systemen.

Het AZW-onderzoek *Technologie in zorg en welzijn: impact op werkdruk en werkbeleving* laat zien dat digitale hulpmiddelen zowel ontlastend als extra druk kunnen geven. De doorslaggevende factor is niet de techniek, maar de manier van invoeren. Mensgerichte implementatie bepaalt of technologie werkplezier versterkt of verzwakt.

Een succesvolle aanpak vraagt tijd, begeleiding en inspraak. Waar medewerkers kunnen oefenen, leren en meedenken, ervaren zij meer betrokkenheid en betekenis. Zo wordt technologie geen doel op zich, maar een versterking van vakmanschap, werkgeluk en goede zorg. Lees de [publicatie](#) op [azwinfo.nl](#).

Arbeidsmarkt in beweging

Deze trendrapportage geeft inzicht in de belangrijkste ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de jeugdzorg. De cijfers bieden aanknopingspunten voor beleid en houvast voor gesprekken over de toekomst van de arbeidsmarkt, zowel binnen organisaties als sectorbreed.

Wil je deze inzichten verder verdiepen of in dialoog brengen met anderen in de sector? Het AZW-programma organiseert regelmatig Clubhuisbijeenkomsten. In het Clubhuis komen onderzoekers, beleidsadviseurs en beslissers samen om elkaar te ontmoeten, te inspireren en kennis uit te wisselen.

Benieuwd naar aankomende bijeenkomsten en publicaties? Via onze agenda en LinkedInpagina blijf je op de hoogte van alle nieuwe onderzoeken en activiteiten.

[Bekijk de agenda](#)

[Volg AZW op LinkedIn](#)



Contact

Contactadres FCB
Koningin Wilhelminalaan 3
3527 LA Utrecht

Telefoon 085 105 1850

www.azwinfo.nl