

De staat van de arbeidsmarkt kinderopvang 2025

Trendrapportage



Inhoudsopgave

Inleiding	2
Het verhaal van de arbeidsmarkt - context	2
Samenvatting	3
1. Arbeidsmarkt kinderopvang in cijfers	3
2. Arbeidsmarktbewegingen	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 kinderopvang 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 kinderopvang 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 kinderopvang: 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 kinderopvang georganiseerd door onderzoeksbureau Regioplan.

Het verhaal van de arbeidsmarkt - context

De kinderopvang vormt een essentieel fundament voor de samenleving. Het stelt ouders in staat om te werken en bevordert de ontwikkeling, taalvaardigheid en sociale kansen van jonge kinderen. Pedagogisch professionals ervaren veel werkplezier en sterke maatschappelijke betekenis in hun werk. Tegelijkertijd kampt de branche met een groeiende druk: hoge werkbelasting, fysieke en mentale belasting, beperkte doorgroeimogelijkheden en hardnekkige personeelstekorten bepalen steeds vaker de realiteit op de werkvloer.

De arbeidsmarkt staat structureel onder spanning. Hoewel de instroom groot is, groeit de vraag sneller dan het aanbod. Vacatures blijven langdurig openstaan en verwachtingen zijn dat deze krapte de komende jaren verder toeneemt. Hierdoor is de afhankelijkheid van flexibiliteit in de sector sterk gegroeid. Inmiddels werkt een deel van de pedagogisch professionals als zzp'er en vormt deze groep een cruciaal onderdeel van de personeelsvoorziening. Organisaties verschillen in hun reactie op nieuwe wet- en regelgeving rondom schijnzelfstandigheid: sommigen bouwen hun zzp-schil af, anderen schakelen juist over op detachering, terwijl weer andere organisaties vrijwel niet zonder zelfstandigen kunnen functioneren.

De onderlinge concurrentie tussen organisaties wordt groter. Hogere inschaling en financiële prikkels worden ingezet om medewerkers aan te trekken en vast te houden, wat leidt tot scheve verhoudingen binnen teams en tussen organisaties. Tegelijkertijd wordt gezocht naar nieuwe manieren om het werk anders te organiseren, bijvoorbeeld via functiedifferentiatie en specialisaties, om meer flexibiliteit in het team te brengen en de werkdruk te verlagen.

De branche wordt verder beïnvloed door veranderende kwalificatie-eisen. De voorgenomen afbouw van de inzet van studenten in de formatie medio 2026 bemoeilijkt een stabiele bezetting en vergroot vanaf dan de vraag naar volledig gekwalificeerd personeel. De werkdruk in de kinderopvang wordt, anders dan in veel andere branches, niet alleen bepaald door zorgzwaarte maar vooral door de verantwoordelijkheid voor pedagogische kwaliteit, ouderverwachtingen en het belang van stabiele groepen voor jonge kinderen. Het werk wordt uitgevoerd door een relatief jonge, bevoegen en vrijwel volledig vrouwelijke beroepsgroep, die veel waarde hecht aan de relatie met kinderen en ouders, maar tegelijkertijd te maken krijgt met hoge emotionele en fysieke belasting.

Organisaties zijn innovatief in werving en instroom, maar besteden nog beperkt aandacht aan duurzame inzetbaarheid. Terwijl de mentale en fysieke belasting juist vraagt om structurele ondersteuning, ontwikkelkansen en ruimte voor herstel. De combinatie van een toenemende vraag, hoge uitstroom in bepaalde leeftijdsgroepen, afhankelijkheid van flexibele arbeid en veranderende eisen maakt dat de arbeidsmarkttuitdagingen in de kinderopvang structureel en complex zijn. Deze ontwikkeling laat zien dat de kinderopvang voor een grote en blijvende opgave staat: de maatschappelijke betekenis groeit, maar de capaciteit om aan die vraag te voldoen blijft onder druk staan. Dat maakt inzicht in werkdruk, personeelsstromen, kwalificatie-eisen en duurzame inzetbaarheid cruciaal voor de toekomst van de sector.

Samenvatting

- De arbeidsmarkt in de kinderopvang blijft in beweging. In Q1 2025 werkten 132.600 medewerkers in de branche; de instroom (20.080) ligt aanzienlijk hoger dan de uitstroom (14.080), wat leidt tot een netto groei van 6.000 medewerkers.
- Vacatures dalen, maar blijven hoog. Het aantal openstaande vacatures daalde van 8.800 (Q1 2024) naar 6.600 (Q1 2025). In Q2 2025 namen de ontstane én openstaande vacatures weer licht toe.
- Het ziekteverzuim ligt rond het sectorgemiddelde. Het verzuim steeg van 5,0% (2015) naar 7,3% (2024). In Q1 2025 bedraagt het 8,3% (gelijk aan Q1 2024) en in Q2 2025 daalt het naar 7,1% (Q2 2024 7,5%).
- In de werkbeleving valt vooral de werkdruk op: 50% ervaart de werkdruk als (veel) te hoog — het hoogste aandeel van alle branches en duidelijk boven het sectorgemiddelde (41%). Tegelijk bruist 63% van de energie en is 75% (zeer) tevreden met het werk.
- Het aandeel zelfstandigen is licht gedaald: van 14% (2014) naar 12% (2024), terwijl het absolute aantal zzp'ers wel stijgt (11.000 naar 15.000).
- In de prognoseperiode naar 2035 groeit het aantal medewerkers met 14%, terwijl het arbeidsmarkttekort onder het scenario Referentie + Beleid fors oploopt van 6.900 medewerkers in 2025 naar 34.800 medewerkers in 2035 (+404%).

1. Arbeidsmarkt kinderopvang in cijfers

Kerncijfers voor de branche kinderopvang:

- 132.600 werknemers (Q1 2025)
- 93% vrouwen (Q1 2025)
- 36,3 jaar als gemiddelde leeftijd (Q1 2025)
- 11,0 % van de werknemers is mantelzorger

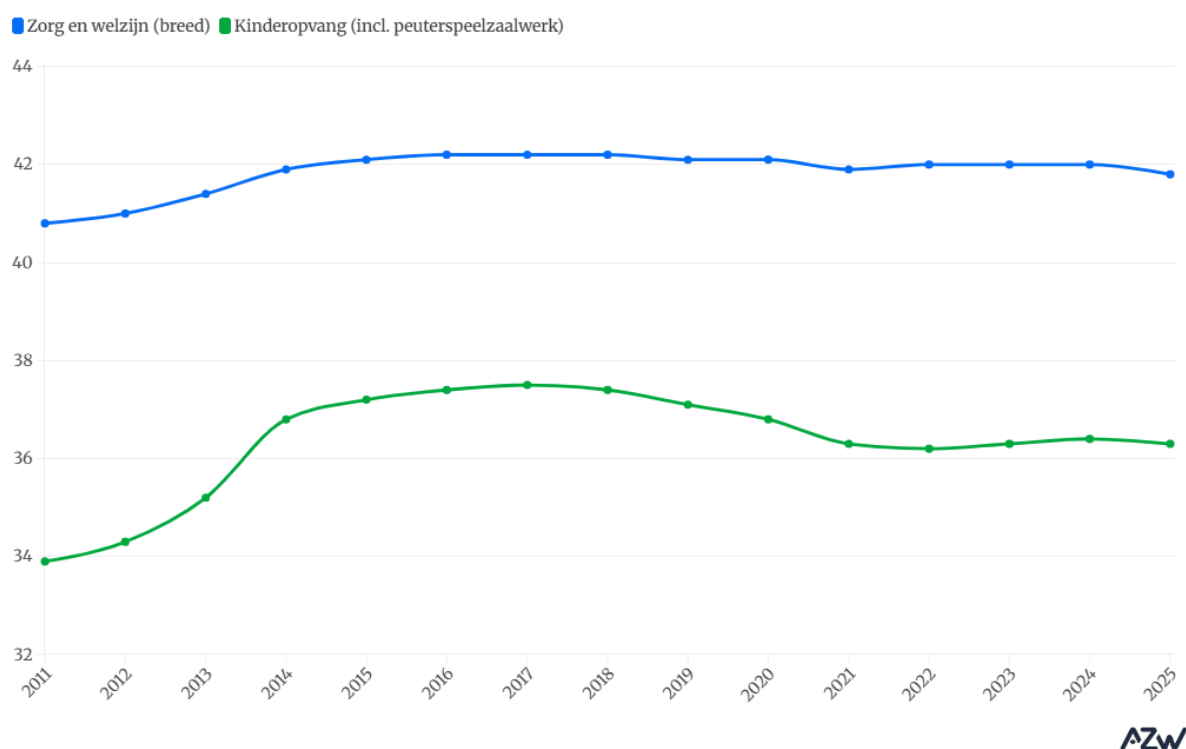
Het algemene beeld: de instroom van medewerkers in de branche is groter dan de uitstroom. Ondanks dat nemen de tekorten op de arbeidsmarkt nog steeds toe. De komende 10 jaar blijft naar verwachting de zorgvraag en personeelsbehoefte toenemen. Dat geldt ook bijna overal voor het verwachte arbeidsmarkttekort.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

2. Arbeidsmarktbewegingen

Ontwikkeling gemiddelde leeftijd medewerkers

De gemiddelde leeftijd van medewerkers in de kinderopvang ligt onder de gemiddelde leeftijd van medewerkers binnen de sector zorg en welzijn. Tussen 2011 en 2017 is de gemiddelde leeftijd gestegen van 33,3 jaar naar 37,5 jaar. Tussen 2018 en 2025 is de gemiddelde leeftijd gedaald van 37,4 jaar naar 36,3 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 kinderopvang, 2011-2025

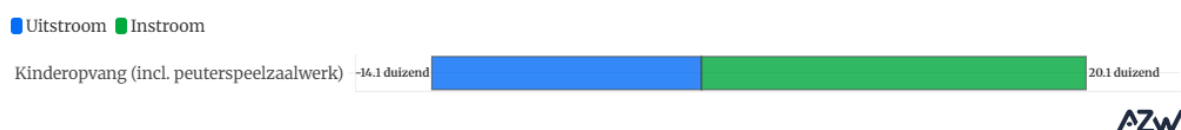


In- en uitstroom van medewerkers

De branche groeit

Tussen het eerste kwartaal van 2024 en 2025 stroomden 20.080 medewerkers de kinderopvang in, terwijl 14.080 medewerkers de branche verlieten. Dit resulteerde in een netto groei van 6.000 medewerkers.

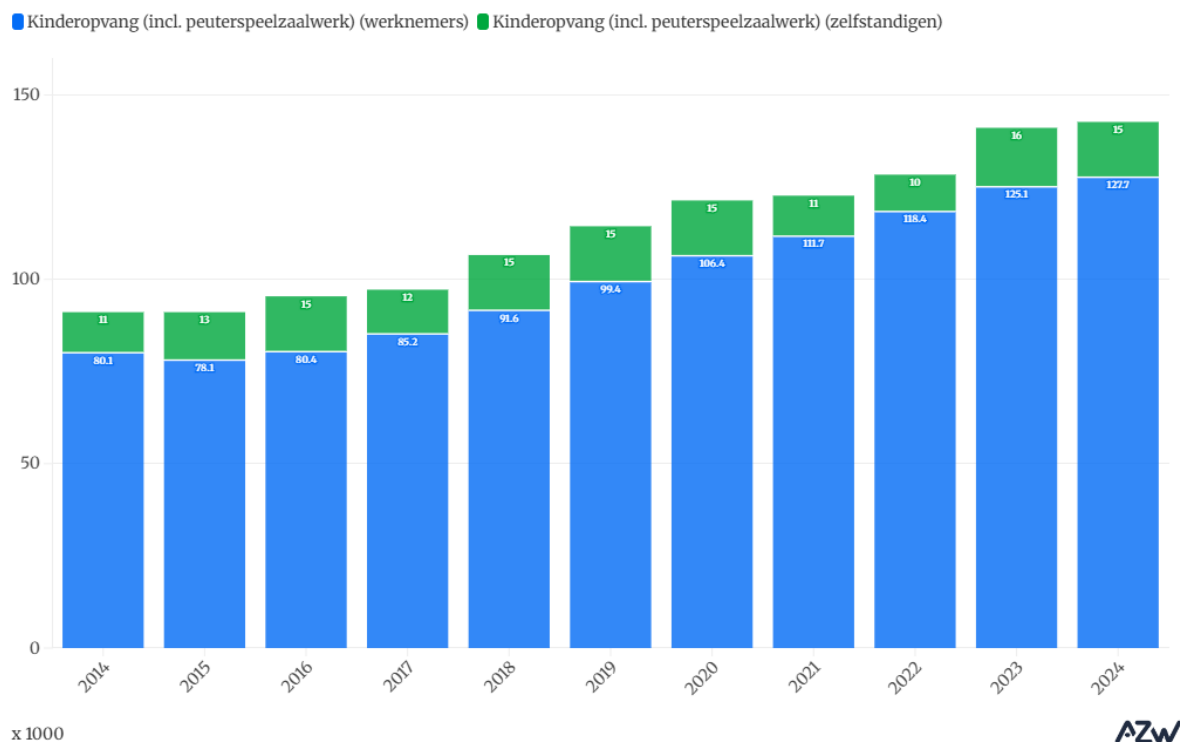
Figuur 2. In- en uitstroom in de kinderopvang, eerste kwartaal 2025



Ontwikkeling werknemers en zelfstandigen

In de periode 2014-2024 nam het aantal zzp'ers in de kinderopvang toe van 11.000 in 2014 naar 15.000 in 2024¹, een groei van ongeveer 36% in een periode van 10 jaar. Het aandeel zelfstandigen op het totaal aantal werknemers in de kinderopvang nam echter in dezelfde periode af van 14% in 2014 naar 12% in 2024. Ter vergelijking: in de sector zorg en welzijn is het aandeel zzp'ers in 2024 gemiddeld 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 kinderopvang, 2014-2024



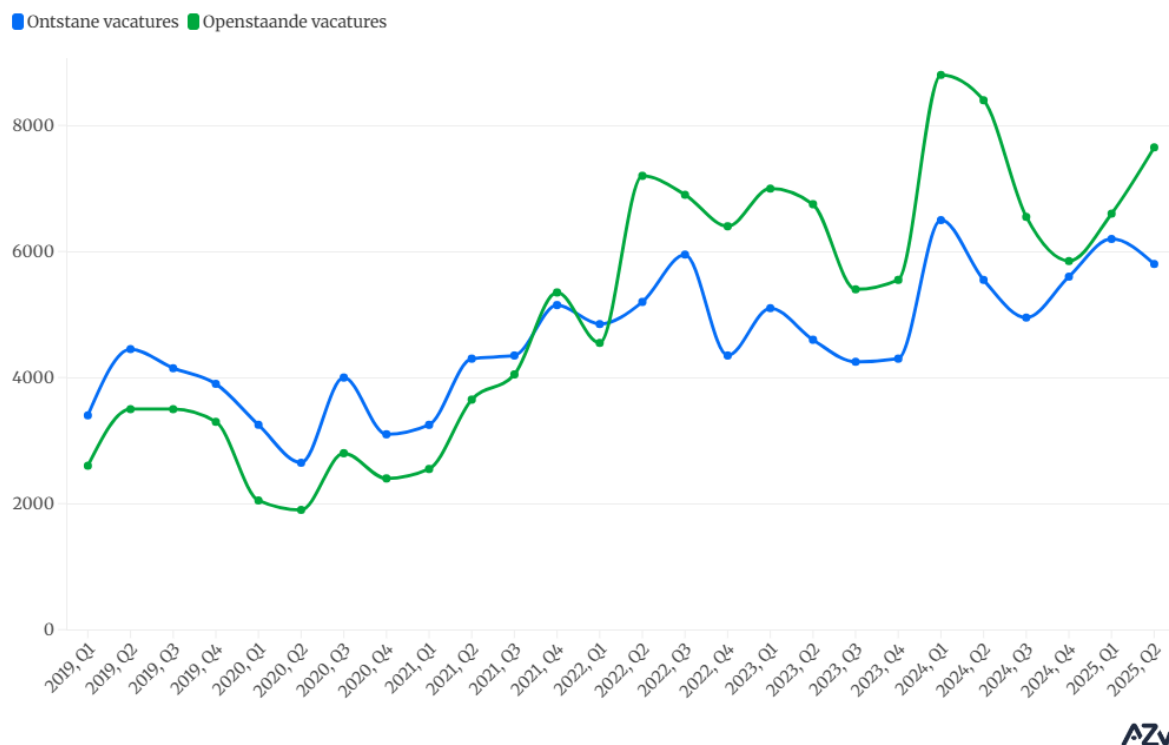
3. Ontwikkeling werkgelegenheid en arbeidsmarktprognose

Vacatures

Het aantal ontstane vacatures nam in het tweede kwartaal van 2025 toe met 5% ten opzichte het tweede kwartaal van 2024. Het aantal openstaande vacatures nam in dezelfde periode af met 9%. In het eerste kwartaal van 2024 was het aantal openstaande vacatures in de kinderopvang op zijn hoogst (8.800). In hetzelfde kwartaal een jaar later is het aantal openstaande vacatures gedaald tot 6.600. In het tweede kwartaal van 2025 zien we het aantal ontstane vacatures afnemen ten opzichte van het eerste kwartaal (-400). Het aantal openstaande vacatures neemt daarentegen toe in dezelfde periode (+1.050).

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

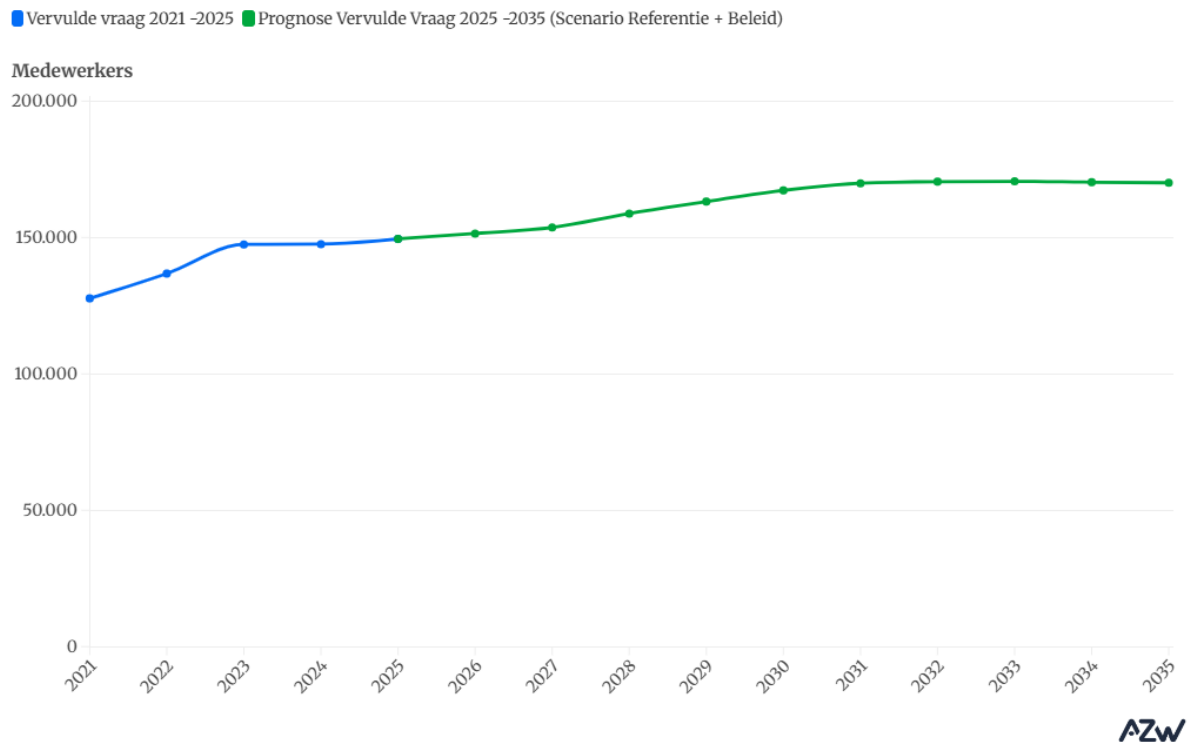
Figuur 4. Ontstane en openstaande vacatures per kwartaal in de kinderopvang, 2019 - 2025



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 kinderopvang tussen 2021 en 2025 toe met 17% (van 127.700 naar 149.500).

Figuur 5. Werkgelegenheid in kinderopvang, 2021-2035



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 kinderopvang onder het referentiescenario + beleid. In dit scenario wordt verwacht dat het aantal medewerkers de komende tien jaar met 14% stijgt: van 149.500 in 2025 naar 170.100 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 inkomensafhankelijke 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](#).

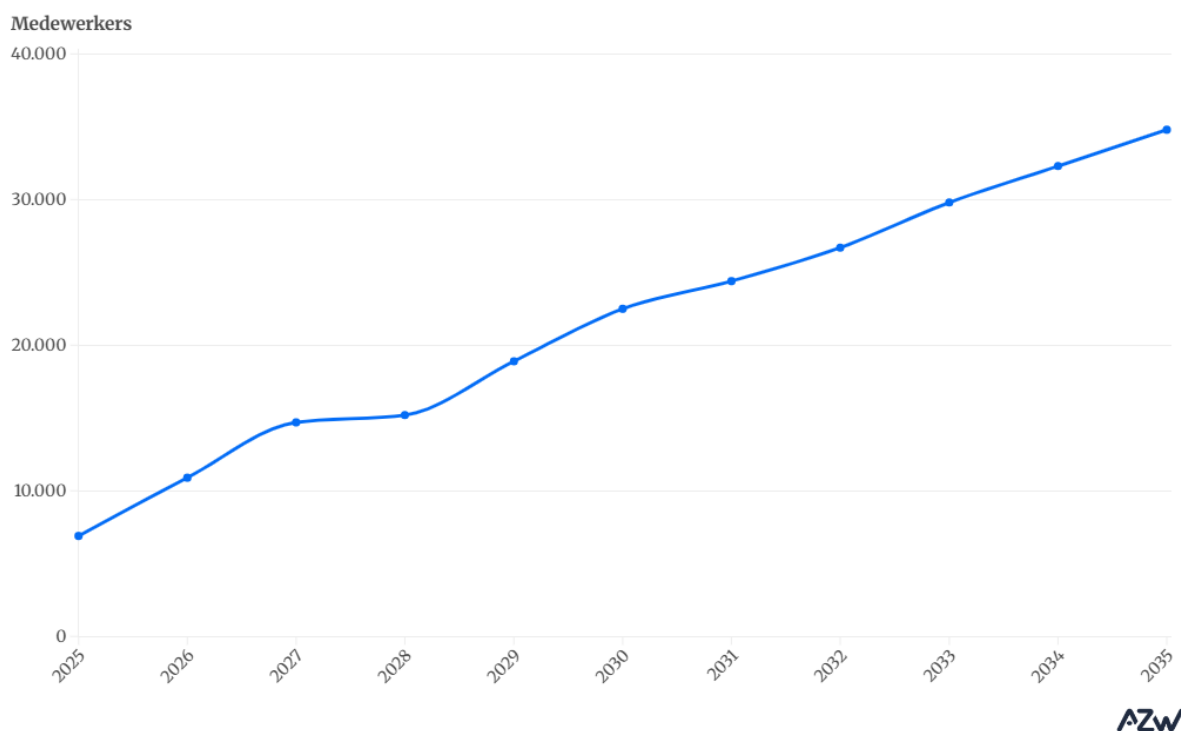
Door toenemende krapte op de arbeidsmarkt lukt het de branche naar verwachting niet om volledig te voorzien in de personeelsbehoefte. Anders gezegd: nu het arbeidsmarkttekort blijft toenemen, zal het de branche waarschijnlijk niet lukken om alle vacatures in te vullen. Daarom zal de branche naar verwachting 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 6.900 personen in 2025 tot 34.800 personen in 2035.

Figuur 6. Prognose van het arbeidsmarkttekort in kinderopvang, 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.

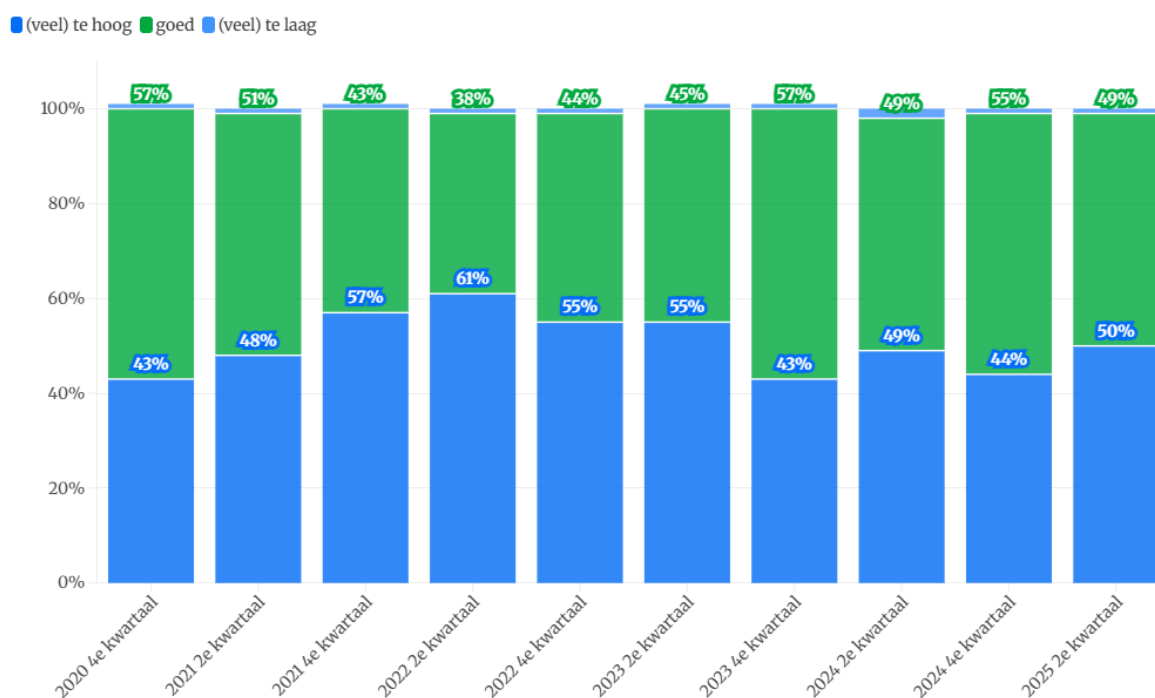
5. Werkbeleving

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 kinderopvang dat de werkdruk (veel) te hoog vindt, schommelt de afgelopen jaren tussen de 43% en de 61%. In het tweede kwartaal van 2025 ligt het percentage medewerkers dat de werkdruk als (veel) te hoog ervaart op 50%. 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 kinderopvang, 2020 – 2025



AZW

Externe en interne agressie

In de kinderopvang schommelt het aandeel medewerkers dat te maken heeft met externe agressie² de afgelopen jaren tussen de 33% en 36%. In 2024 is het percentage gedaald van 35% naar 33%. Ter vergelijking: in de sector zorg en welzijn ligt dit percentage in 2024 op 57%.

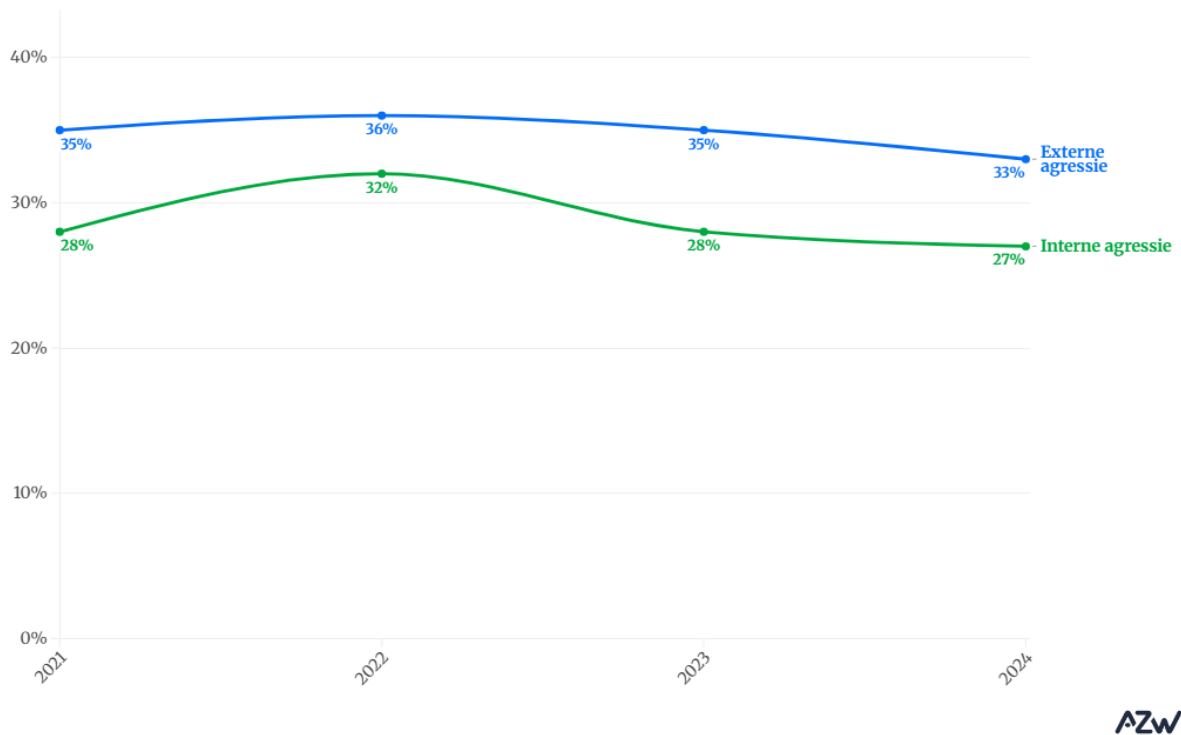
Het aandeel medewerkers dat te maken heeft gehad met interne agressie³ schommelt de afgelopen vier jaar tussen de 27% en 32%. Ook hier zien we in 2024 het laagste percentage (27%). Ter vergelijking: in de sector zorg en welzijn ligt dit percentage in 2024 op 31%.

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

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

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

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

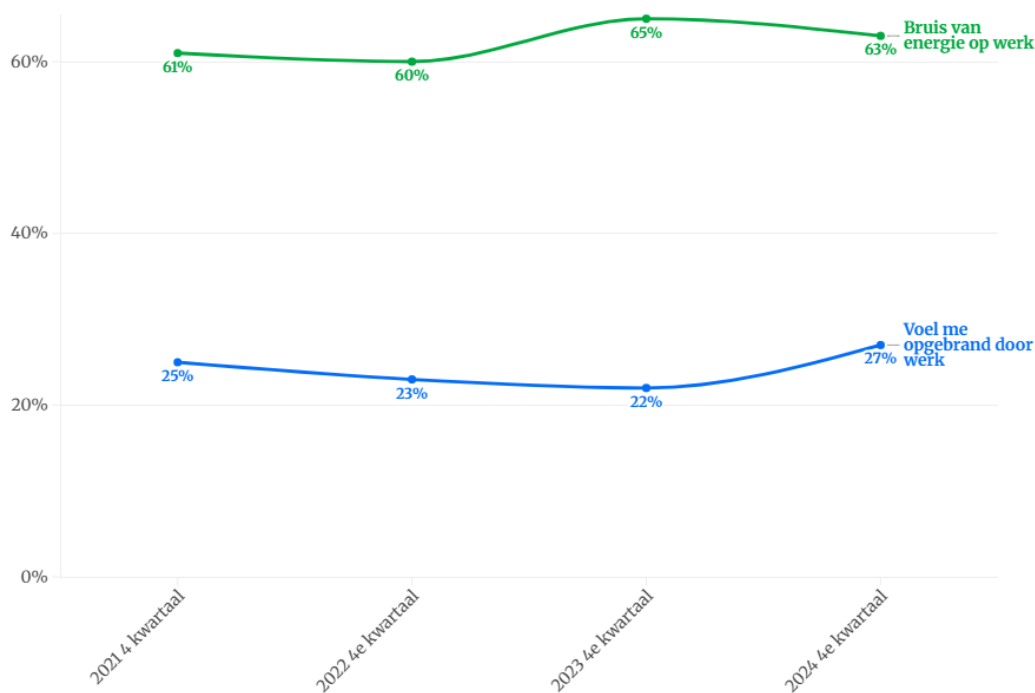


Vitaliteit en vermoeidheid

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 22% en de 27%. In 2024 geeft 27% van de medewerkers aan zich opgebrand te voelen door het werk. Ten opzichte van 2023 nam dit aandeel toe met 5%-punt. Het percentage medewerkers dat bruist van de energie van op het werk neemt in 2024 af met 2%-punten naar 63%.

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

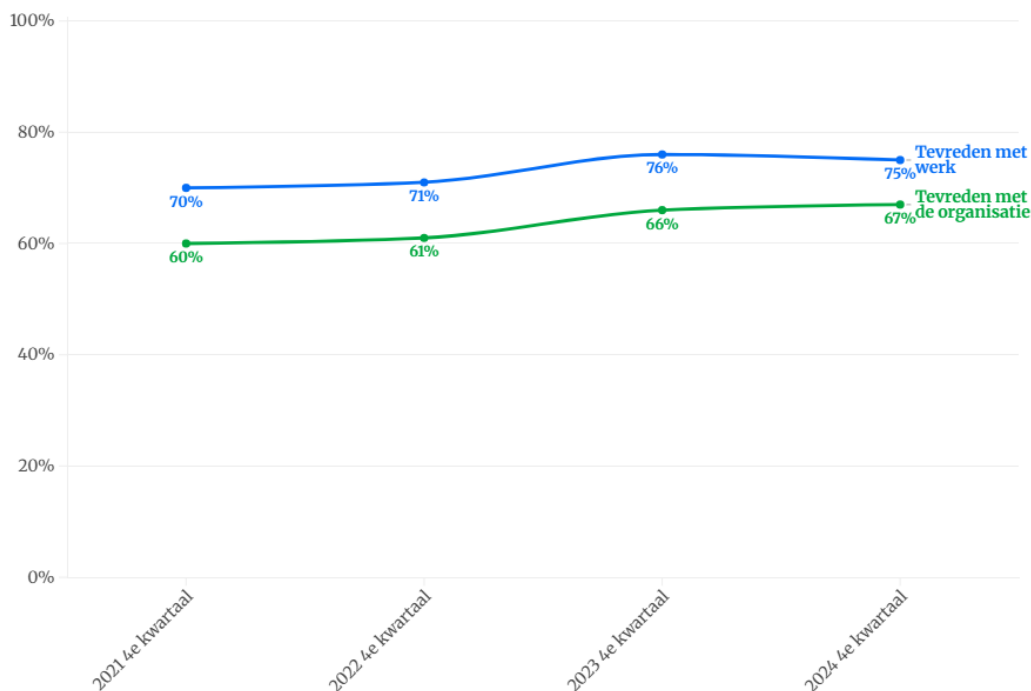


AZW

Tevredenheid

Het percentage medewerkers dat (zeer) tevreden is met het werk schommelt tussen de 70% en 76% de afgelopen vier jaar. Het percentage medewerkers dat (zeer) tevreden is met de organisatie schommelt tussen de 60% en 67%. In het vierde kwartaal van 2024 is het aandeel medewerkers dat (zeer) tevreden is met het werk 75%. Het aandeel medewerkers dat (zeer) tevreden is met de organisatie is in het vierde kwartaal van 2024 met 67% ongeveer gelijk gebleven ten opzichte van een jaar eerder (66%).

Figuur 10. Tevredenheid met het werk en de organisatie



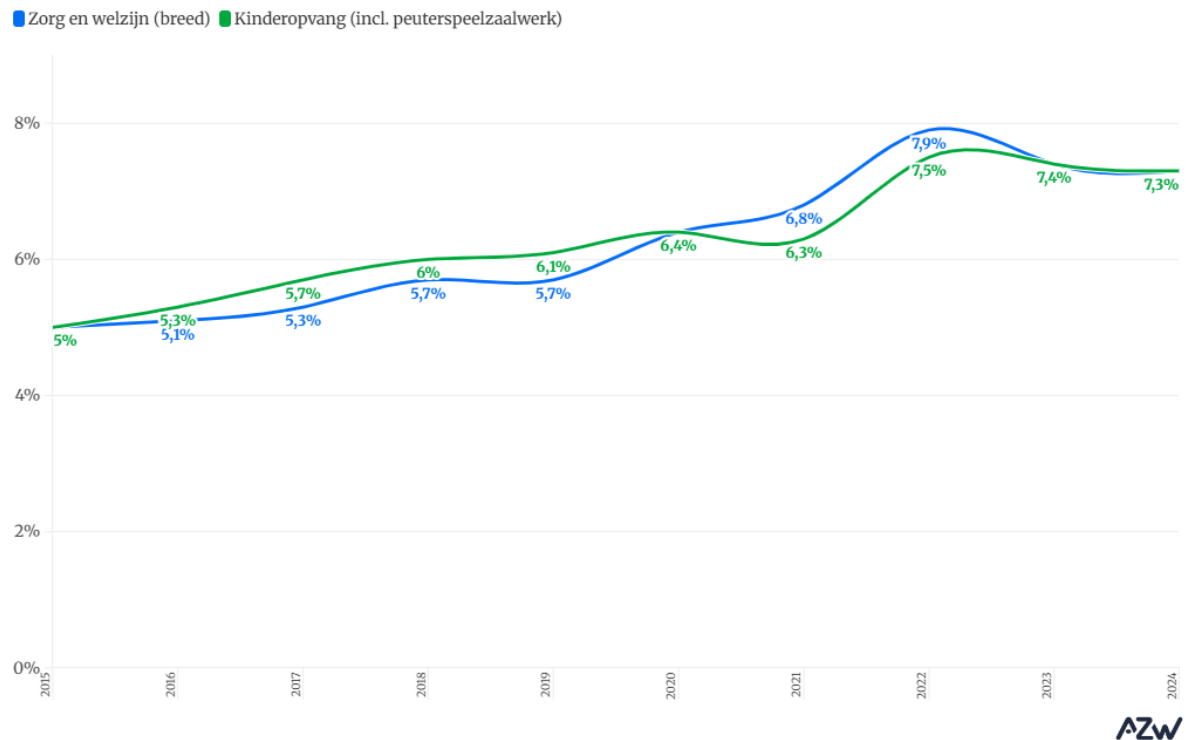
AZW

6. Verzuim en verzuimpreventie

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuimpercentage bij medewerkers in de kinderopvang is de afgelopen jaren gestegen van 5,0% in 2015 naar 7,3% in 2024. Tot en met 2019 lag het ziekteverzuimpercentage in de kinderopvang onder het sectorgemiddelde. 2020 was het ziekteverzuimpercentage in de kinderopvang gelijk aan het ziekteverzuimpercentage binnen de sector zorg en welzijn. In 2021 en 2022 lag het weer onder het sectorgemiddelde. In 2023 en 2024 is het verzuimpercentage in de kinderopvang gelijk aan het gemiddelde in de sector zorg en welzijn.

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



Uit de kennissessie kwam naar voren dat het verzuim regionaal verschilt. In dorpen en minder stedelijke gebieden is het verzuim lager en zijn teams stabiel. Hoge werkdruk, mentale belasting en instabiliteit binnen teams verhogen het risico op uitval. Leidinggevenden spelen een cruciale rol in verzuimpreventie. Leiderschap blijkt een belangrijke rol te hebben bij het behoud van personeel, het begeleiden van verzuim en het goede gesprek aan te gaan. ‘De zichtbaarheid van de leidinggevende is belangrijk voor de medewerker’, gaf een HR-adviseur aan. ‘Als er bij mij afspraken uitvallen, ga ik een rondje langs de medewerkers maken, gewoon om even bij ze in te checken.’

Ziekteverzuim in 2025

In het eerste kwartaal van 2025 lag het ziekteverzuimpercentage op 8,3%, gelijk aan hetzelfde kwartaal in 2024. In het tweede kwartaal van 2025 is het ziekteverzuimpercentage gedaald ten opzichte van het tweede kwartaal van 2024 (van 7,5% naar 7,1%).

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. Lees hier het laatst verschenen artikel over ziekteverzuim.

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 kinderopvang 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](#).

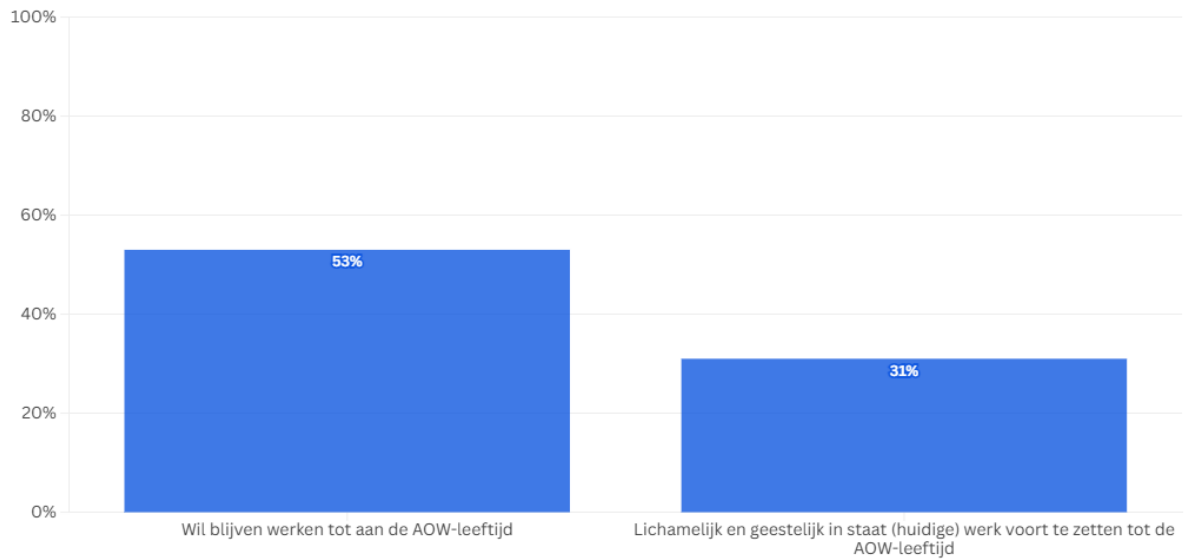
Er wordt veel van pedagogische professionals verwacht. Dat de druk voor pedagogische professionals al op jonge leeftijd hoog is, leidt er volgens deelnemers aan de kennissessie toe dat ook medewerkers die in principe goed bij de sector passen toch snel weer iets anders gaan doen.

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.

53% van de medewerkers in de kinderopvang geeft aan te willen blijven werken tot aan de AOW-leeftijd. Daarentegen geeft 31% 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 22%-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 lichting 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.

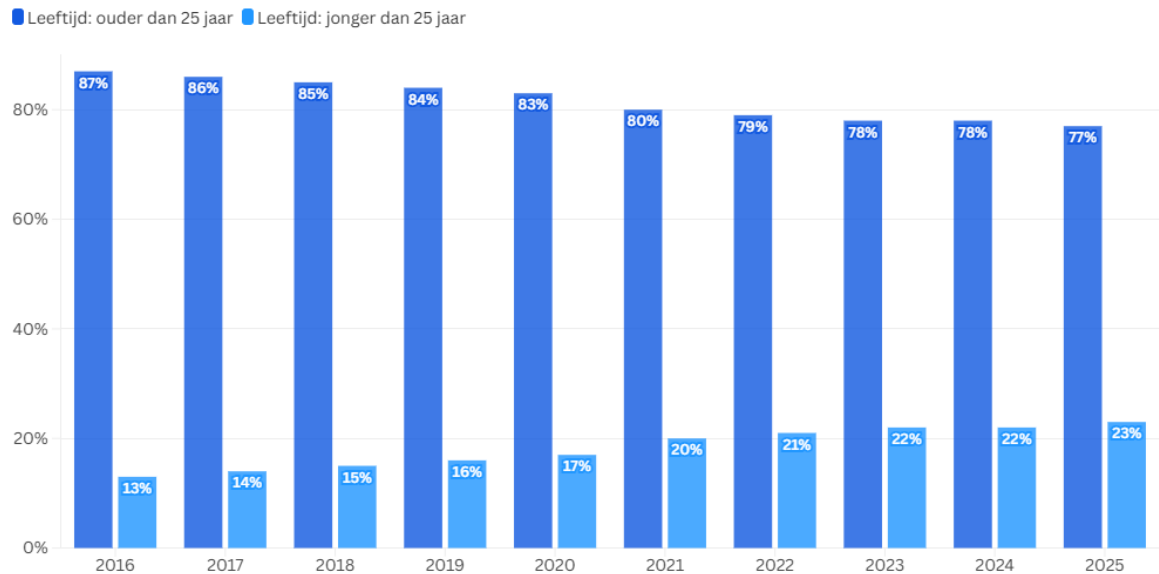
Hun kracht ligt in energie, openheid en reflectievermogen. Ze bevragen vaste patronen en brengen gevoel voor balans en werkgeluk mee – mits organisaties ruimte, begeleiding en een inclusieve cultuur bieden.

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 10%-punten gestegen binnen de kinderopvang, van 13% in 2016 naar 23% in 2025.

Figuur 13. Aandeel medewerkers jonger dan 25 in de kinderopvang, 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, werkgelek 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 kinderopvang. 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