



De staat van de arbeidsmarkt geestelijke gezondheidszorg 2025

Tendrapportage



Inhoud

Inleiding	2
Het verhaal van de arbeidsmarkt - context	2
Samenvatting	3
1. Arbeidsmarkt zorg en welzijn 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 geestelijke gezondheidszorg (GGZ) 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 geestelijke gezondheidszorg 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 GGZ: 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 GGZ georganiseerd door onderzoeksbureau Regioplan.

Het verhaal van de arbeidsmarkt - context

De geestelijke gezondheidszorg is een branche waar de zorgvraag al jaren sneller groeit dan de capaciteit. Sinds 2010 nam het aantal medewerkers met ruim 30% toe, maar die groei is niet voldoende om de toenemende psychische zorgbehoefte op te vangen. Instellingen zien het aantal cliënten stijgen, terwijl het aanbod van gespecialiseerd personeel — met name psychiaters — onder druk staat. De regionale verschillen in krapte worden versterkt door het feit dat veel professionals blijven werken in de regio waarin zij zijn opgeleid.

De GGZ heeft daarnaast te maken met een kwetsbaar imago. Media-aandacht voor incidenten draagt bij aan onzekerheid bij professionals en soms zelfs terughoudendheid bij nieuwe instromers. Tegelijkertijd is het werk zelf intensief: medewerkers ervaren hoge werkdruk, veel agressie-incidenten en een complexe cliëntenpopulatie. Toch blijft de bevoegenheid groot. De nabijheid tot cliënten, het directe contact en de betekenisvolle impact van het werk vormen belangrijke drijfveren voor medewerkers om in de branche te blijven en in sommige gevallen zelfs terug te keren.

De arbeidsmarktuitdagingen zijn veelzijdig. Het is lastig om nieuw talent te vinden en te behouden. Jonge professionals vallen relatief vaak uit, terwijl hoogopgeleide specialisten schaars zijn. Daarnaast belemmert regelgeving soms de inzet van afgestudeerden met relevante skills. In de kennissessie kwam naar voren dat regels en eisen vanuit onder meer het Zorgprestatie-model, BIG-registraties en gemeenten het lastig maken om professionals met een ander opleidingsprofiel — zoals hbo'ers Toegepaste Psychologie — in te zetten.

Ondanks de groei van het personeelsbestand blijft de capaciteit achter bij de zorgvraag. Een tekort aan psychiaters vertaalt zich direct in minder behandelcapaciteit. Sommige teams worden tijdelijk opgeheven of moeten cliëntenstops invoeren. De GGZ kent bovendien de hoogste vacaturegraad van de hele sector zorg en welzijn en kampt met grote tekorten in gespecialiseerd personeel. Medewerkers in de GGZ ervaren de werkdruk als hoger dan in andere branches en een groot deel krijgt te maken met agressie: 70% van de medewerkers rapporteert externe agressie, ruim boven het sectorgemiddelde van 57%.

Deze ontwikkelingen laten zien dat de GGZ voor een stevige, structurele uitdaging staat: de afstand tussen zorgvraag en personeelscapaciteit wordt groter, terwijl de maatschappelijke impact van psychische zorg alleen maar toeneemt. Dat benadrukt het belang van inzicht in werkdruk, instroom en uitstroom, regionale verschillen en strategische inzet van talent, nu én in de toekomst.

Samenvatting

- De arbeidsmarkt in de geestelijke gezondheidszorg blijft in beweging. In Q1 2025 werkten 113.600 medewerkers in de branche; de instroom (10.800) ligt hoger dan de uitstroom (9.330), wat leidt tot een netto groei van 1.470 medewerkers.
- Vacatures laten een lichte daling zien: in Q2 2025 daalden de ontstane vacatures met 4% en de openstaande vacatures met 6% ten opzichte van vorig jaar. Het aantal openstaande vacatures blijft echter hoog (9.150).
- Het ziekteverzuim blijft hoog. In 2024 lag het ziekteverzuim op 7,4% (sectorgemiddelde 7,3%). In Q1 2025 ligt het ziekteverzuimpercentage op 8,3% (Q1 2024 7,7%) en in Q2 2025 op 7,2% (Q2 2024 7,3%).
- In de werkbeleving zien we het volgende beeld: 46% ervaart de werkdruk als (veel) te hoog, terwijl 53% bruist van energie en 81% (zeer) tevreden is met het werk.
- Het aandeel zelfstandigen stijgt geleidelijk: van 12% (2014) naar 13% (2024), vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde en iets boven het sectorgemiddelde (11%).
- In de prognoseperiode naar 2035 daalt de werkgelegenheid licht (-1%), terwijl het arbeidsmarkttekort onder het scenario Referentie + Beleid oploopt, van 10.200 medewerkers in 2025 naar 11.700 medewerkers in 2035 (+15%).

1. Arbeidsmarkt zorg en welzijn in cijfers

Kerncijfers voor de branche geestelijke gezondheidszorg:

- 113.600 werknemers (Q1 2025)
- 77% vrouwen (Q1 2025)
- 41,6 jaar als gemiddelde leeftijd (Q1 2025)
- 16,1% van de werknemers is mantelzorger

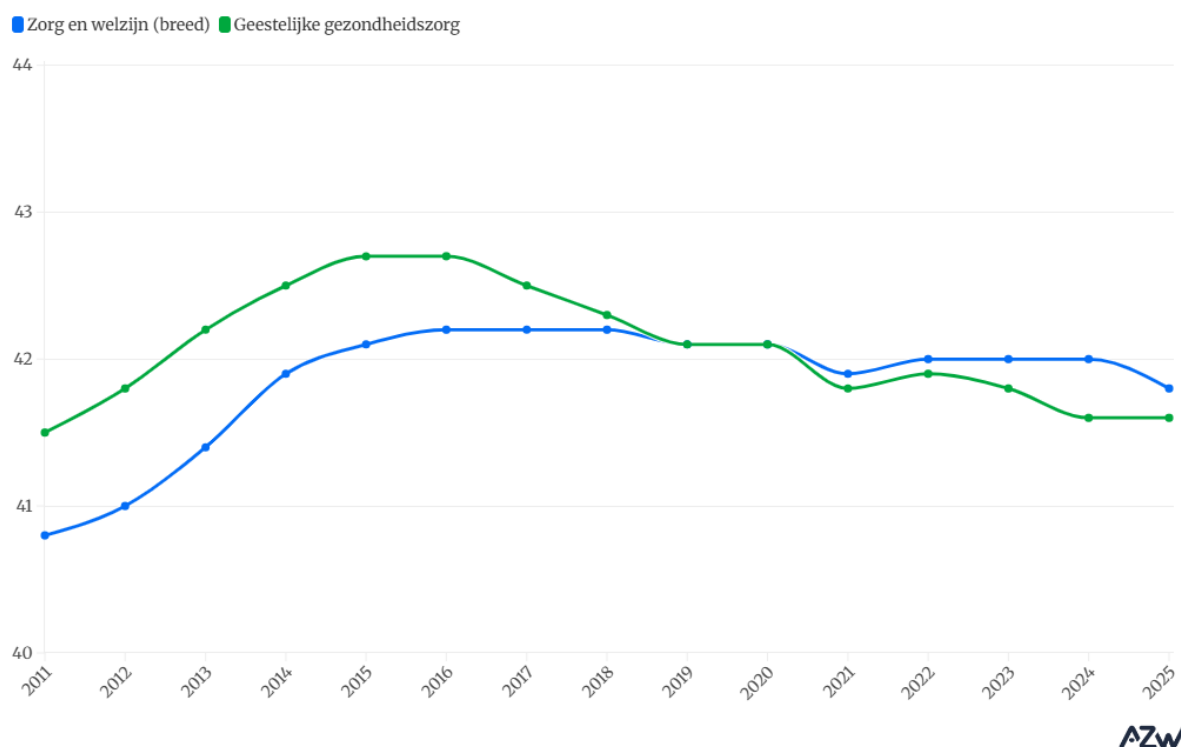
Het algemene beeld: de instroom van medewerkers in de branche is groter dan de uitstroom. Ondanks dat nemen de tekorten op de arbeidsmarkt nog steeds toe. De komende 10 jaar blijft naar verwachting de zorgvraag en personeelsbehoefte toenemen. Dat geldt ook bijna overal voor het verwachte arbeidsmarkttekort.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

2. Arbeidsmarktbewegingen

Ontwikkeling gemiddelde leeftijd medewerkers

Tussen 2011 en 2015 is de gemiddelde leeftijd gestegen van 41,5 jaar naar 42,7 jaar. Tussen 2016 en 2025 is de gemiddelde leeftijd gedaald van 42,7 jaar naar 41,6 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 geestelijke gezondheidszorg, 2011-2025

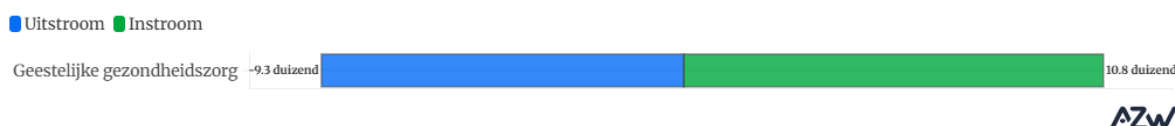


In- en uitstroom van medewerkers

De branche groeit

Tussen het eerste kwartaal van 2024 en 2025 stroomden 10.800 medewerkers de geestelijke gezondheidszorg in, terwijl 9.330 medewerkers de branche verlieten. Dit resulteerde in een netto groei van 1.470 medewerkers.

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



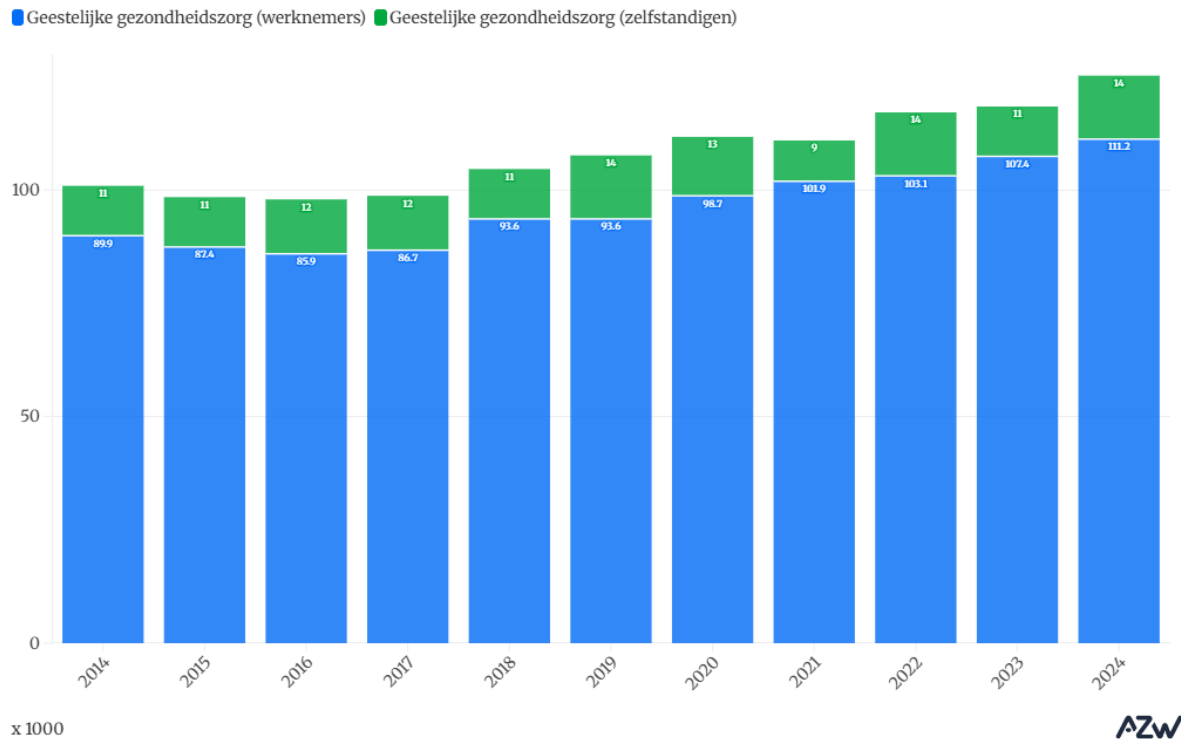
Ontwikkeling werknemers en zelfstandigen

In de periode 2014-2024 nam het aantal zzp'ers in de geestelijke gezondheidszorg toe van 11.000 in 2014 naar 14.000 in 2024,¹ een groei van ongeveer 27% in een periode van 10 jaar. Het aandeel zelfstandigen op het totaal aantal werknemers in de geestelijke gezondheidszorg nam toe van 12% in 2014 naar 13% in 2024. Ter vergelijking: in de sector zorg en welzijn is het aandeel zzp'ers in 2024

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

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 geestelijke gezondheidszorg, 2014-2024

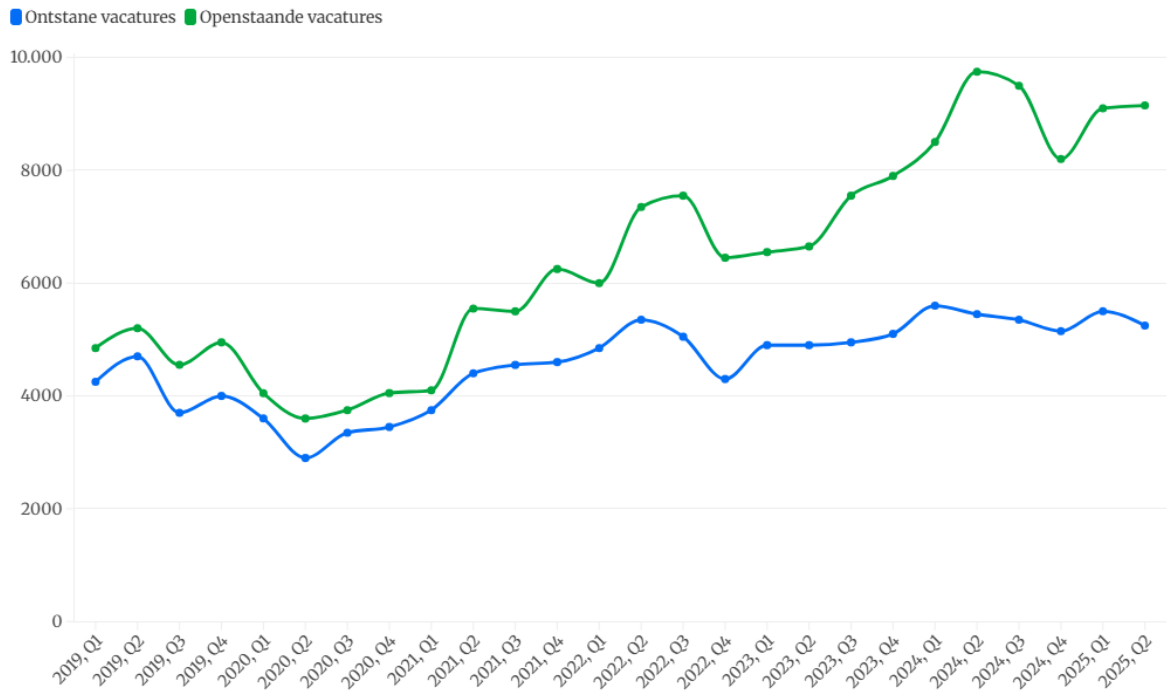


3. Ontwikkeling werkgelegenheid en arbeidsmarktprognose

Vacatures

Het aantal ontstane vacatures nam in het tweede kwartaal van 2025 af met 4% ten opzichte het tweede kwartaal van 2024. Het aantal openstaande vacatures nam in dezelfde periode af met 6%. In het tweede kwartaal van 2024 was het aantal openstaande vacatures in de geestelijke gezondheidszorg op zijn hoogst (9.750). In hetzelfde kwartaal een jaar later is het aantal openstaande vacatures gedaald tot 9.150.

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

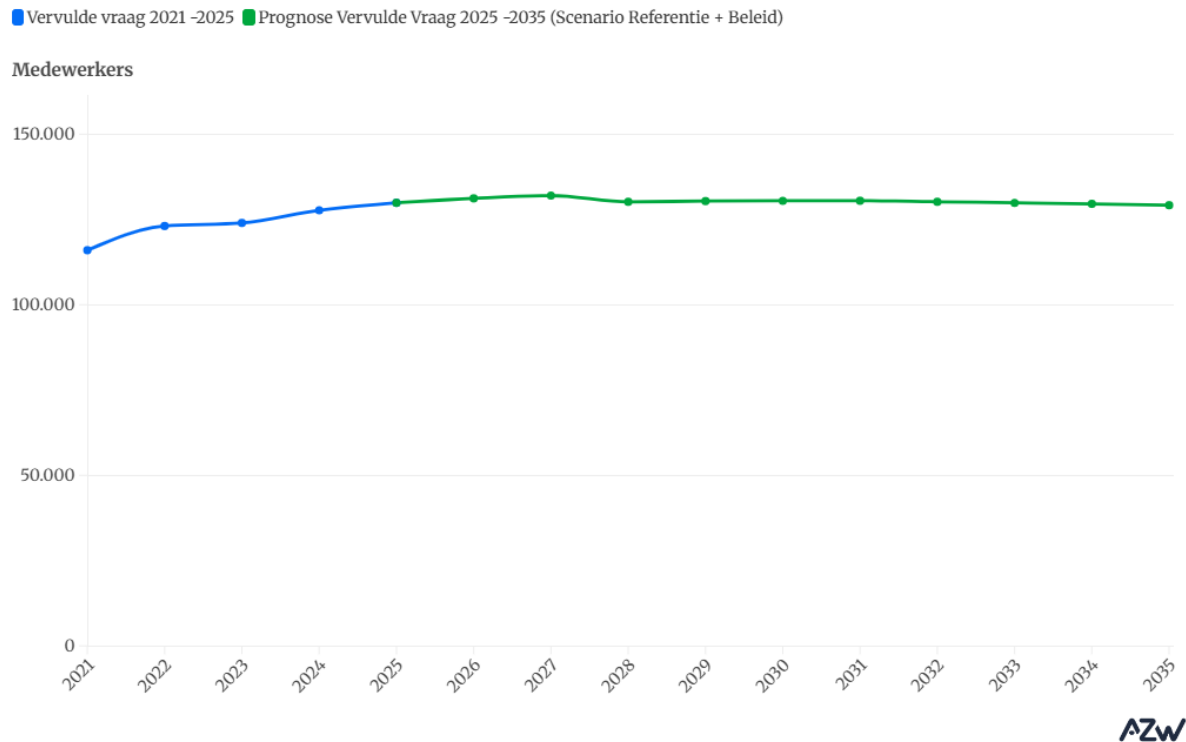


AZW

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 de branche GGZ tussen 2021 en 2025 toe met 12% (van 116.000 naar 129.900).

Figuur 5. Werkgelegenheid in de GGZ, 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 de branche GGZ onder het referentiescenario + beleid. In dit scenario wordt verwacht dat het aantal medewerkers de komende tien jaar met 1% daalt: van 129.900 in 2025 naar 129.200 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](#).

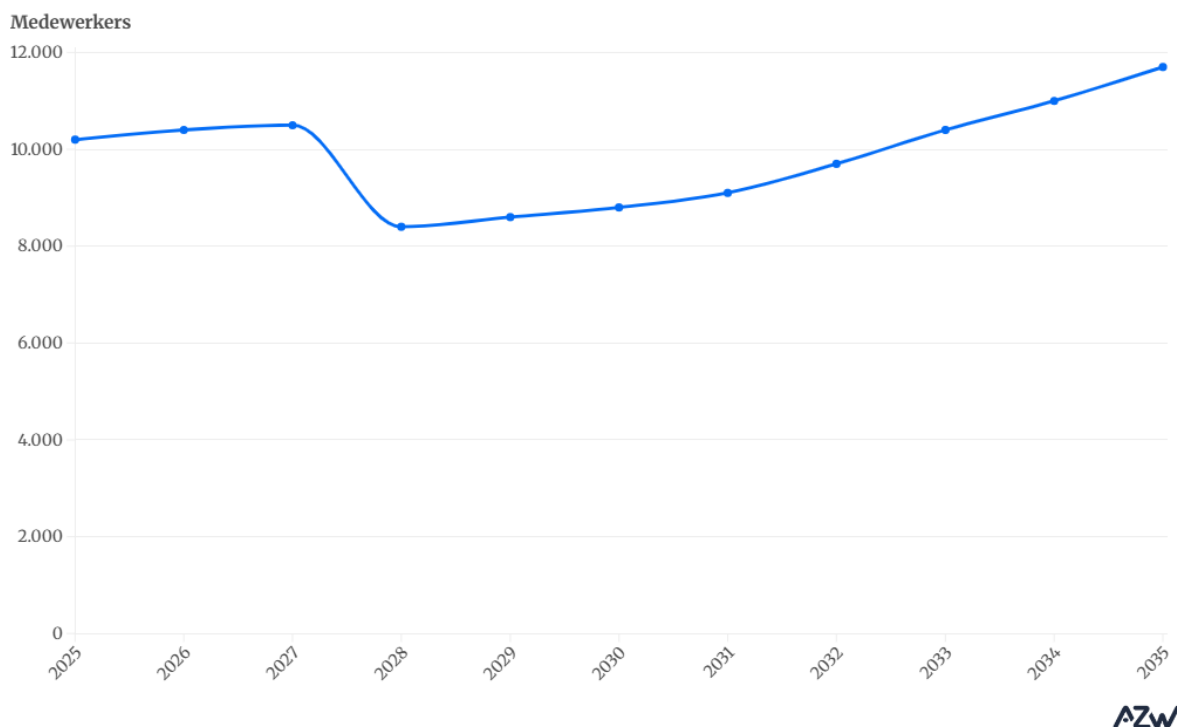
Door toenemende krapte op de arbeidsmarkt lukt het de branche naar verwachting niet om volledig te voorzien in de personeelsbehoefte. Anders gezegd: nu het arbeidsmarkttekort blijft toenemen, zal het de branche waarschijnlijk niet lukken om alle vacatures in te vullen. Daarom zal de branche naar verwachting 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 8.600 personen in 2025 tot 21.100 personen in 2034.

Figuur 6. Prognose van het arbeidsmarkttekort in de geestelijke gezondheidszorg, 2025-2034 (Scenario Referentie + stelselwijziging kinderopvang)



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.

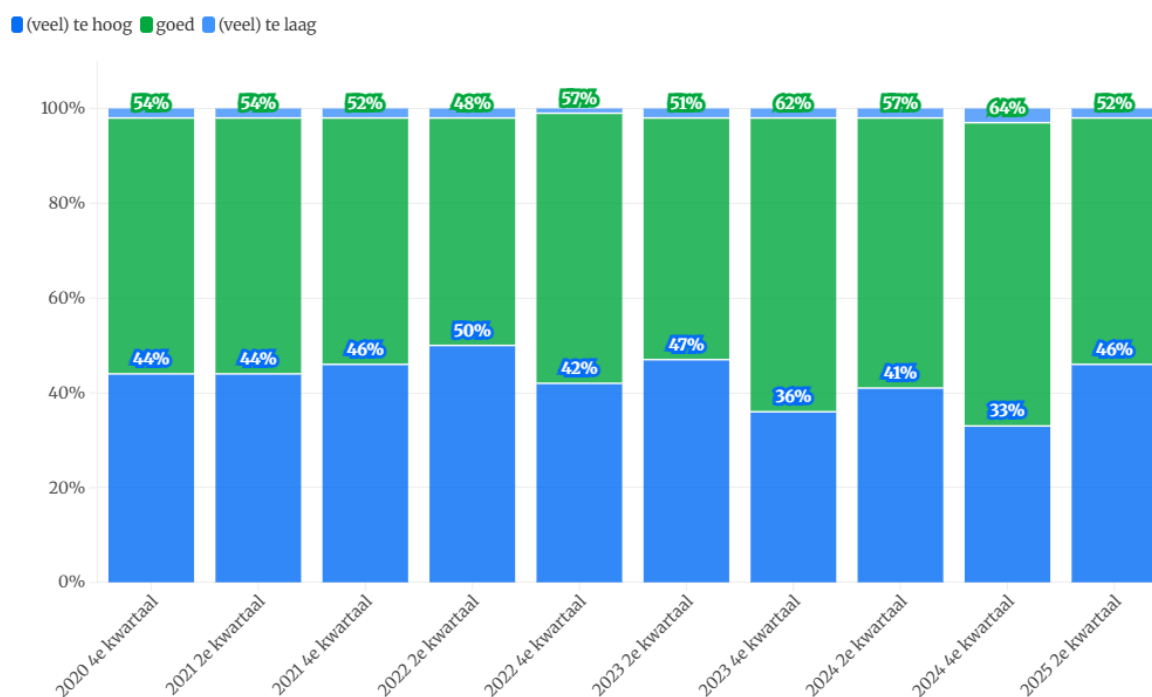
5. Werkbeleving

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 geestelijke gezondheidszorg dat de werkdruk (veel) te hoog vindt, schommelt de afgelopen jaren tussen de 33% en de 50%. In het tweede kwartaal van 2025 ligt het percentage medewerkers dat de werkdruk als (veel) te hoog ervaart op 46%. 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 geestelijke gezondheidszorg, 2020 – 2025



AZW

Externe en interne agressie

In de geestelijke gezondheidszorg schommelt het aandeel medewerkers dat te maken heeft met externe agressie² de afgelopen jaren tussen de 70% en 73%. In 2024 is het percentage licht gedaald t.o.v. 2023 (van 71% naar 70%). Ter vergelijking: in de sector zorg en welzijn ligt dit percentage in 2024 op 57%.

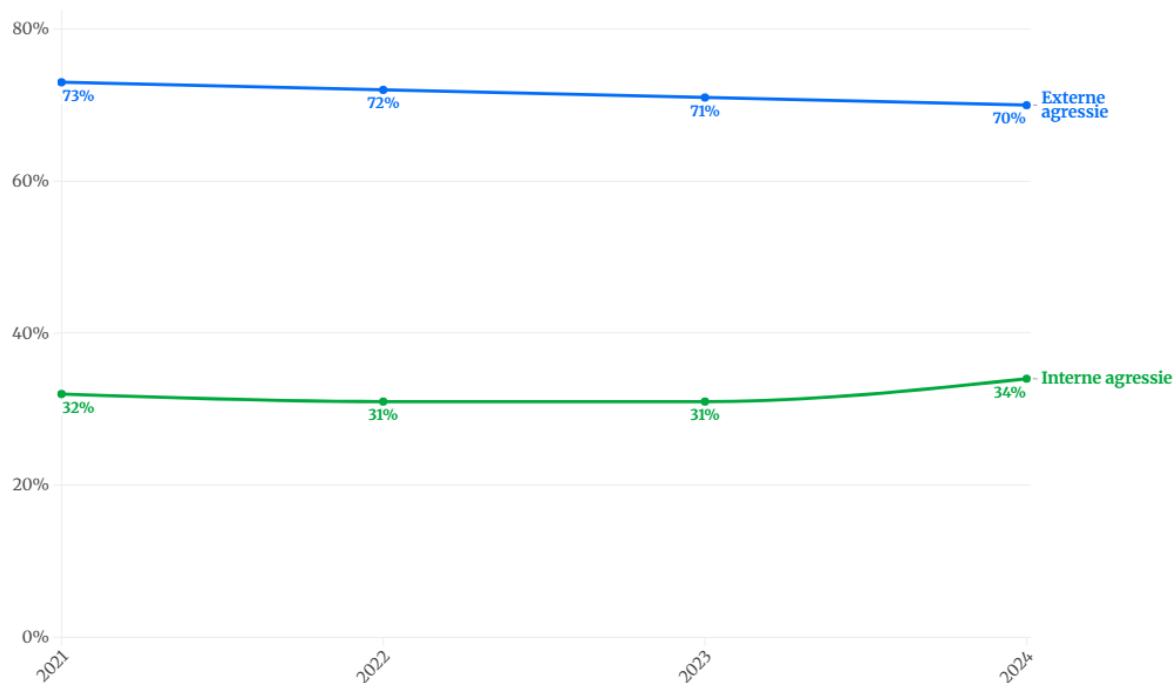
Het aandeel medewerkers dat te maken heeft gehad met interne agressie³ schommelt de afgelopen vier jaar tussen de 31% en 34%. In 2024 is het percentage gestegen t.o.v. 2023 (van 31% naar 34%). Ter vergelijking: in de sector zorg en welzijn ligt dit percentage in 2024 op 31%.

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

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 geestelijke gezondheidszorg, 2021-2024



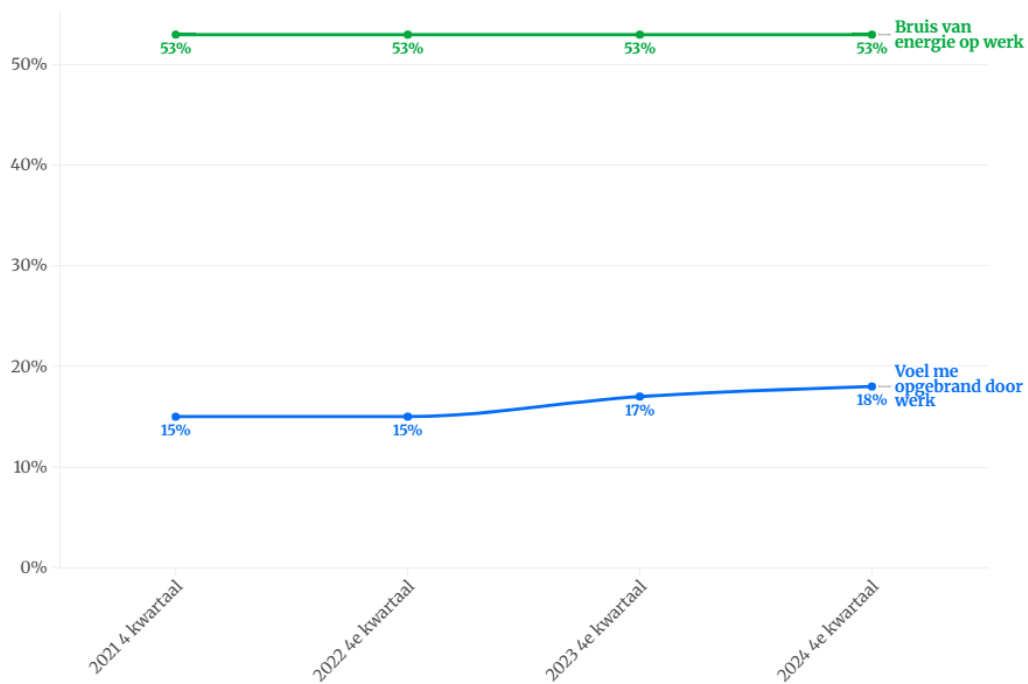
AZW

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 15% en de 18%. In 2024 geeft 18% van de medewerkers aan zich opgebrand te voelen door het werk. 53% van de medewerkers geeft in 2024 aan dat zij bruisen van energie op het werk. Dit percentage blijft constant over de afgelopen jaren.

Figuur 9. Vitaliteit en vermoeidheid medewerkers in de geestelijke gezondheidszorg, 2021 – 2024

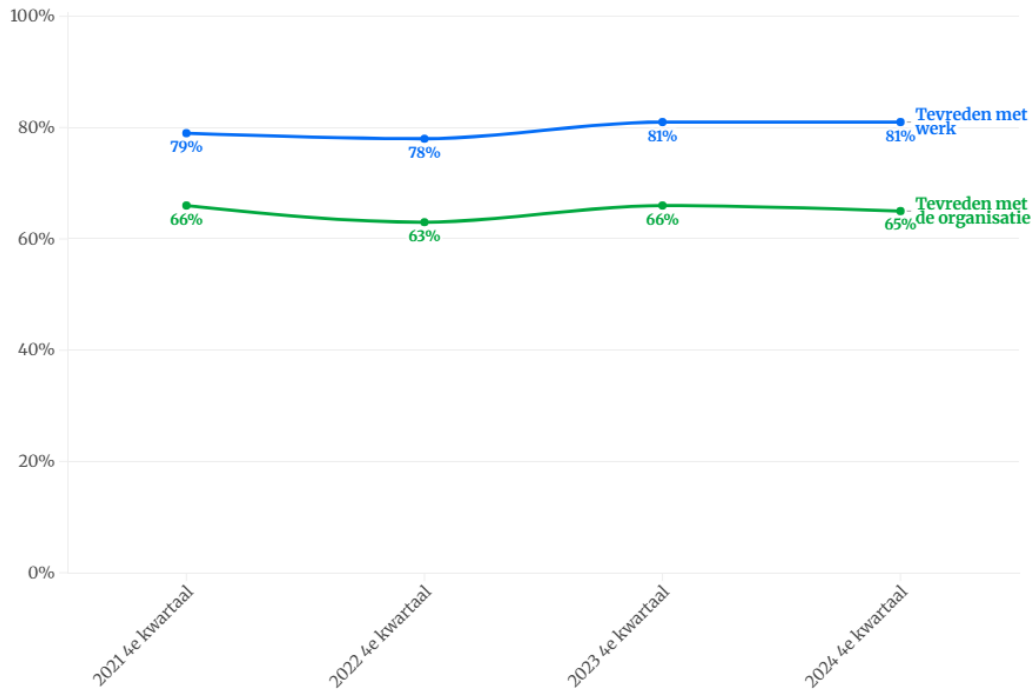


AZW

Tevredenheid

Het percentage medewerkers dat (zeer) tevreden is met het werk schommelt tussen de 78% en 81% de afgelopen vier jaar. Het percentage medewerkers dat (zeer) tevreden is met de organisatie schommelt tussen de 63% en 66%. In het vierde kwartaal van 2024 geeft 81% van de medewerkers aan dat zij (zeer) tevreden zijn met het werk en 65% van de medewerkers is (zeer) tevreden met de organisatie.

Figuur 10. Tevredenheid met het werk en de organisatie



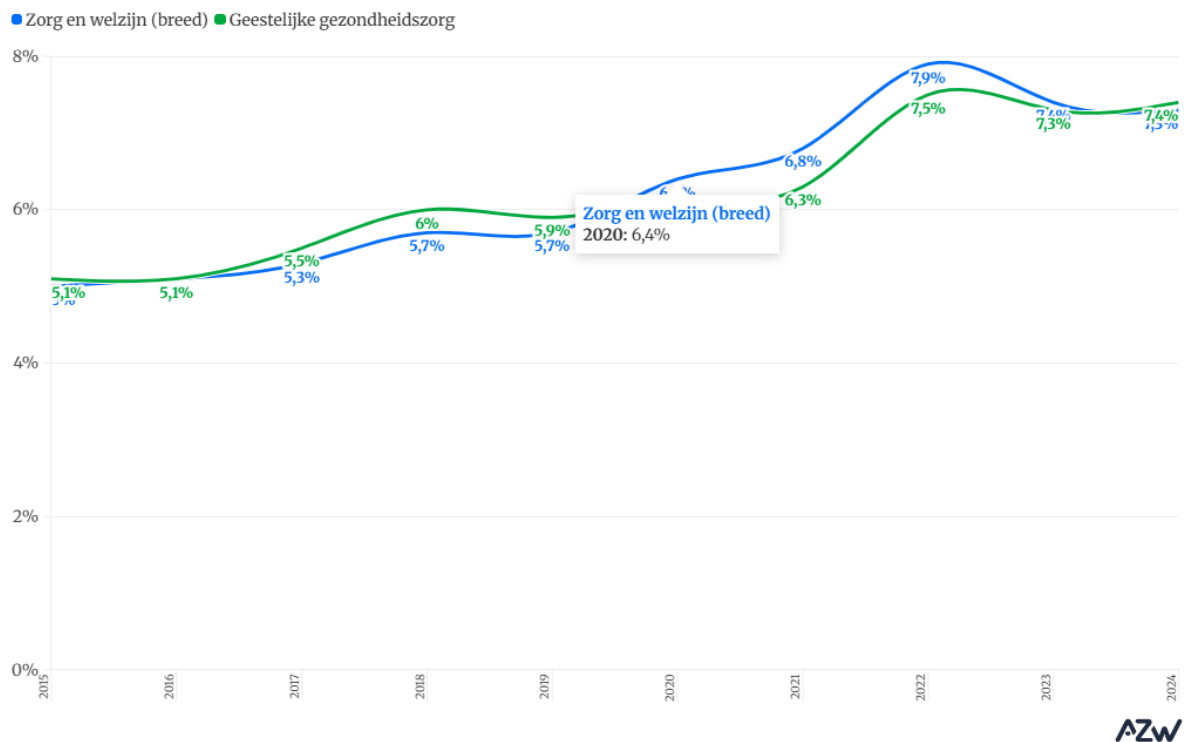
AZW

6. Verzuim en verzuimpreventie

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuimpercentage bij medewerkers in de geestelijke gezondheidszorg is de afgelopen jaren gestegen van 5,1% in 2015 naar 7,4% in 2024. Van 2015 tot en met 2019 was het ziekteverzuim in de geestelijke gezondheidszorg even hoog of iets hoger dan het sectorgemiddelde. Van 2020 tot en met 2023 lag het ziekteverzuimpercentage in de geestelijke gezondheidszorg onder het sectorgemiddelde. En in 2024 lag het ziekteverzuim binnen de geestelijke gezondheidszorg iets boven het sectorgemiddelde.

Figuur 11. Ziekteverzuim medewerkers binnen de geestelijke gezondheidszorg, 2015-2024



Ziekteverzuim in 2025

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

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 [infographics](#) 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.](#)

Uit de kennissessie kwam naar voren dat de combinatie van hoge werkdruk, intensieve begeleiding, onregelmatige diensten en agressie het risico op ziekteverzuim verhoogt. Vooral in beschermd wonen en intensieve begeleiding zijn de risico's het grootst. Instellingen zetten steeds meer in op:

- tijdig in gesprek gaan over werkbelasting,
- ruimte creëren voor herstel,
- en maatwerk in roosters of werktijden.

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 geestelijke gezondheidszorg 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.

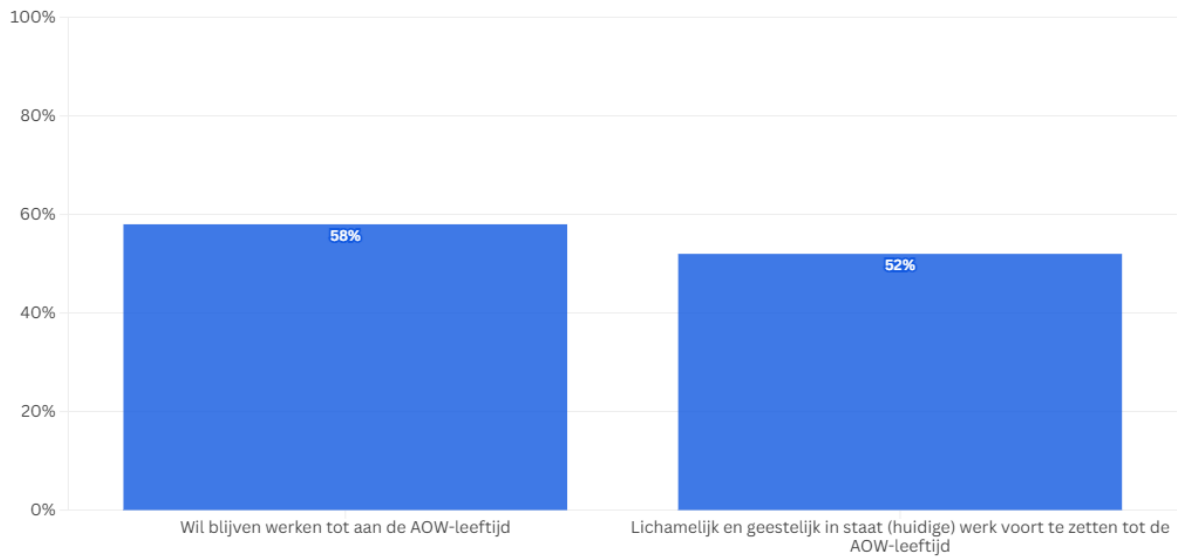
De bundel biedt concrete voorbeelden en lessen voor bestuurders, HR-professionals en beleidsmakers die duurzame inzetbaarheid willen verankeren. Lees de [publicatie](#) op [azwinfo.nl](#). Uit de kennissessie kwam naar voren: 'HR-adviseurs gaan meer met medewerkers in gesprek met de vraag: "wat heb je nodig om lekker in je werk te zitten?" Dit lijkt zijn vruchten af te werpen.'

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.

58% van de medewerkers in de geestelijke gezondheidszorg geeft aan te willen blijven werken tot aan de AOW-leeftijd. Daarentegen geeft 52% 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 lichtung 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.

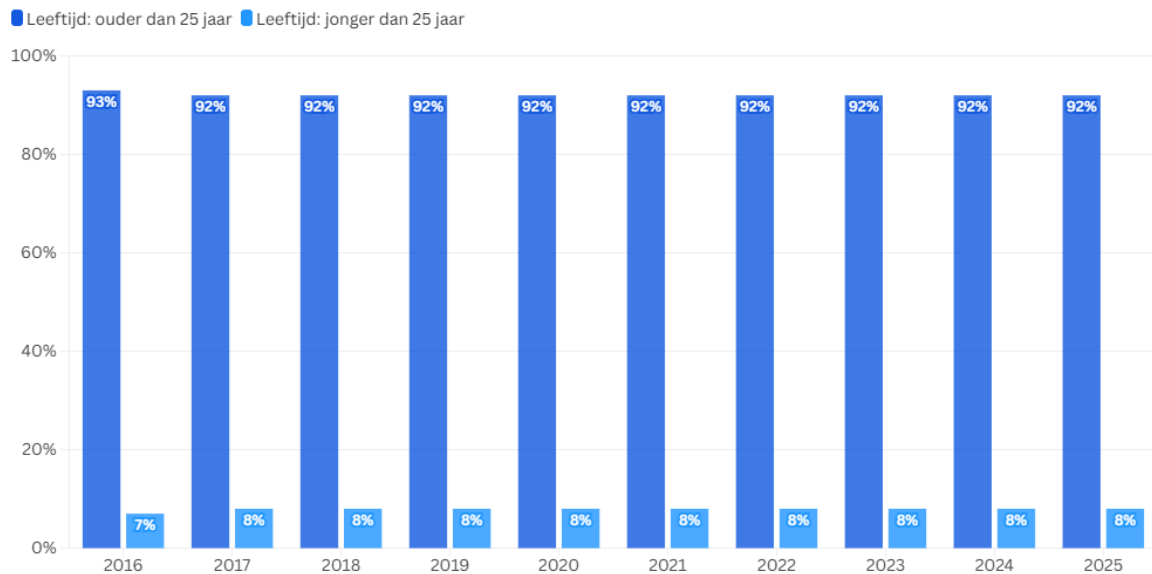
Hun kracht ligt in energie, openheid en reflectievermogen. Ze bevragen vaste patronen en brengen gevoel voor balans en werkgeluk mee – mits organisaties ruimte, begeleiding en een inclusieve cultuur bieden.

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 1%-punt gestegen binnen de geestelijke gezondheidszorg, van 7% in 2016 naar 8% in 2025.

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



Uit de kennissessie kwam naar voren dat jonge medewerkers gemiddeld korter in dienst blijven. De helft van de medewerkers onder 25 stroomt binnen vier jaar weer uit. Het behoud van medewerkers vormt een minstens zo grote opgave als werving.

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 geestelijke gezondheidszorg. 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