

De staat van de arbeidsmarkt gehandicaptenzorg 2025

Trendrapportage



Inhoudsopgave

Inleiding	2
Het verhaal van de arbeidsmarkt - context	2
Samenvatting	2
1. Arbeidsmarkt gehandicaptenzorg in cijfers	3
2. Arbeidsmarktbewegingen	3
3. Ontwikkeling werkgelegenheid en arbeidsmarktprognose	5
4. Deeltijdfactor verhogen	8
5. Werkbeleving	9
6. Verzuim en verzuimpreventie	13
7. Duurzame inzetbaarheid	15
8. Gen Z in zorg en welzijn	16
9. Technologie en werkbeleving	17
Arbeidsmarkt in beweging	17

Inleiding

Hoe staat de arbeidsmarkt in de gehandicaptenzorg 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 gehandicaptenzorg 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 gehandicaptenzorg: 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 gehandicaptenzorg georganiseerd door onderzoeksbureau Regioplan.

Het verhaal van de arbeidsmarkt - context

De gehandicaptenzorg is een van de grotere branches binnen de sector zorg en welzijn. In Q1 2025 werkten er ruim 187.000 medewerkers in deze branche, goed voor ongeveer een achtste van het totale personeelsbestand in de sector. Organisaties in de gehandicaptenzorg ondersteunen mensen met een verstandelijke, lichamelijke of meervoudige beperking, vaak langdurig en op meerdere levensgebieden tegelijk, zoals wonen, leren, dagbesteding, sociale relaties en 24-uurszorg.

Het werk in de gehandicaptenzorg is sterk relationeel van aard: vaste gezichten en continuïteit zijn belangrijk voor cliënten, die vaak gevoelig zijn voor veranderingen in teams. Tegelijkertijd staat de branche voor verschillende arbeidsmarkttuitdagingen. De zorgvraag wordt complexer, mede door zwaardere ondersteuningsbehoeften en bredere maatschappelijke ontwikkelingen. Daarnaast is het lastig om vacatures te vervullen en ligt het ziekteverzuim al jaren hoger dan gemiddeld binnen de sector. Deze factoren beïnvloeden de personeelsbezetting en de stabiliteit van teams. Ook incidenten rond agressie komen relatief vaak voor, wat gevolgen heeft voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Deze ontwikkelingen maken duidelijk dat de arbeidsmarktontwikkelingen in de gehandicaptenzorg nauw samenhangen met de kwaliteit en continuïteit van zorg en onderstrepen het belang van inzicht in instroom, uitstroom, verzuim, werkbeleving en duurzame inzetbaarheid.

Samenvatting

- De arbeidsmarkt in de gehandicaptenzorg blijft in beweging. In Q1 2025 werkten 186.900 medewerkers in de branche; de instroom (18.980) ligt hoger dan de uitstroom (16.480), wat leidt tot een netto groei van 2.500 medewerkers.
- Vacatures nemen opnieuw toe: in Q2 2025 stegen de ontstane vacatures met 10% en de openstaande vacatures met 12% ten opzichte van vorig jaar. Sinds 2022 liggen de openstaande vacatures structureel hoger dan de ontstane vacatures.

- Het ziekteverzuim blijft hoog. In 2024 lag het ziekteverzuim op 8,0%, dat is boven het sectorgemiddelde van 7,3%. In Q1 2025 ligt het ziekteverzuimpercentage op 8,8% (Q1 2024 8,5%) en in Q2 2025 op 7,7% (gelijk aan Q2 2024).
- In de werkbeleving zien we het volgende beeld: 42% ervaart de werkdruk als (veel) te hoog, terwijl tegelijk 63% bruist van energie en 79% (zeer) tevreden is met het werk.
- Het aandeel zelfstandigen blijft beperkt maar stijgt langzaam: van 2% (2014) naar 3% (2024), ruim onder het sectorgemiddelde (11%).
- In de prognoseperiode naar 2035 groeit het aantal medewerkers met 5%, terwijl het arbeidsmarkttekort onder het scenario Referentie + Beleid fors oploopt van 7.300 medewerkers in 2025 naar 20.300 medewerkers in 2035 (+178%).

1. Arbeidsmarkt gehandicaptenzorg in cijfers

Kerncijfers voor de branche gehandicaptenzorg:

- 186.900 werknemers (Q1 2025)
- 80% vrouwen (Q1 2025)
- 41,4 jaar als gemiddelde leeftijd (Q1 2025)
- 20,5 % van de werknemers is mantelzorger

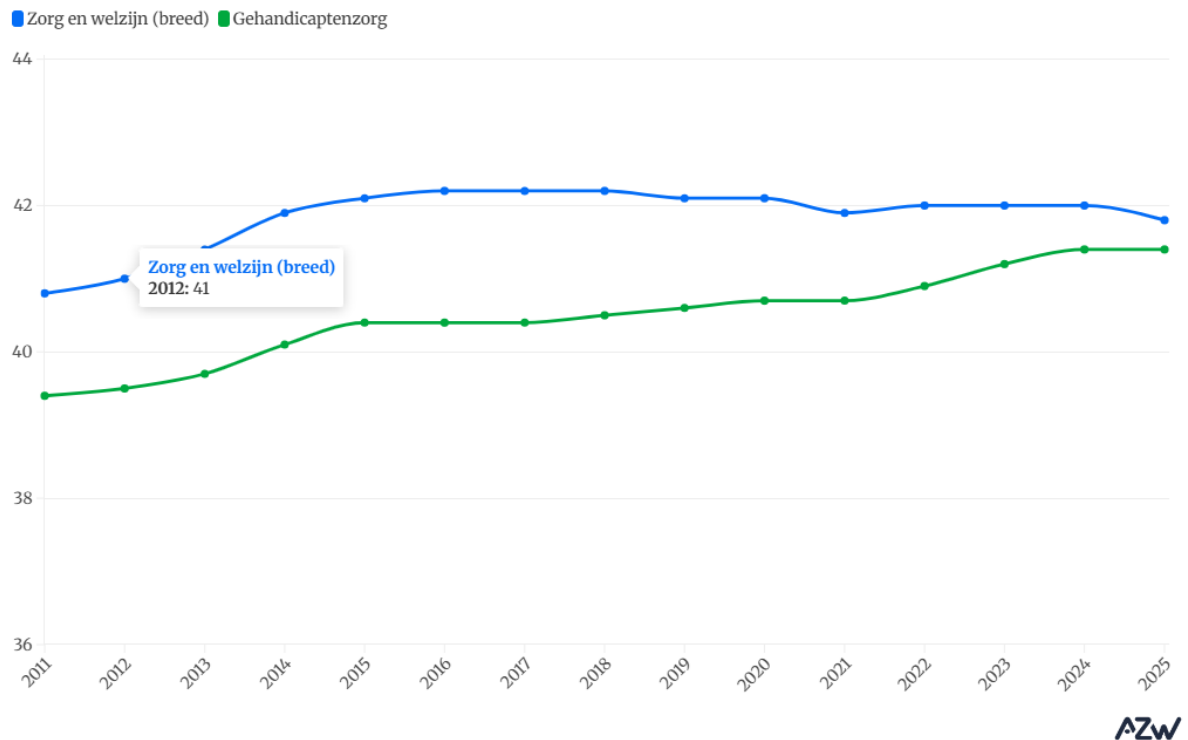
Het algemene beeld: de instroom van medewerkers in de branche is groter dan de uitstroom. Ondanks dat nemen de tekorten op de arbeidsmarkt nog steeds toe. De komende 10 jaar blijft naar verwachting de zorgvraag en personeelsbehoefte toenemen. Dat geldt ook bijna overal voor het verwachte arbeidsmarkttekort.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

2. Arbeidsmarktbewegingen

Ontwikkeling gemiddelde leeftijd medewerkers

De gemiddelde leeftijd van medewerkers in de gehandicaptenzorg ligt onder de gemiddelde leeftijd van medewerkers binnen de sector zorg en welzijn. Tussen 2011 en 2025 is de gemiddelde leeftijd gestegen van 39,4 jaar naar 41,4 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 gehandicaptenzorg, 2011-2025

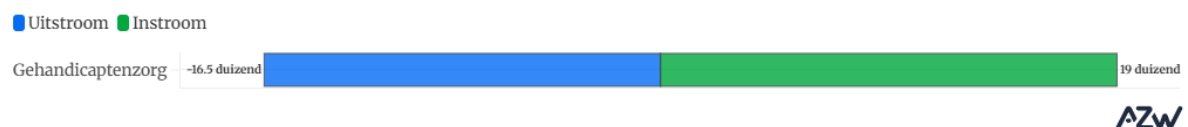


In- en uitstroom van medewerkers

De branche groeit

Tussen het eerste kwartaal van 2024 en 2025 stroomden 18.980 medewerkers de gehandicaptenzorg in, terwijl 16.480 medewerkers de branche verlieten. Dit resulteerde in een netto groei van 2.500 medewerkers.

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

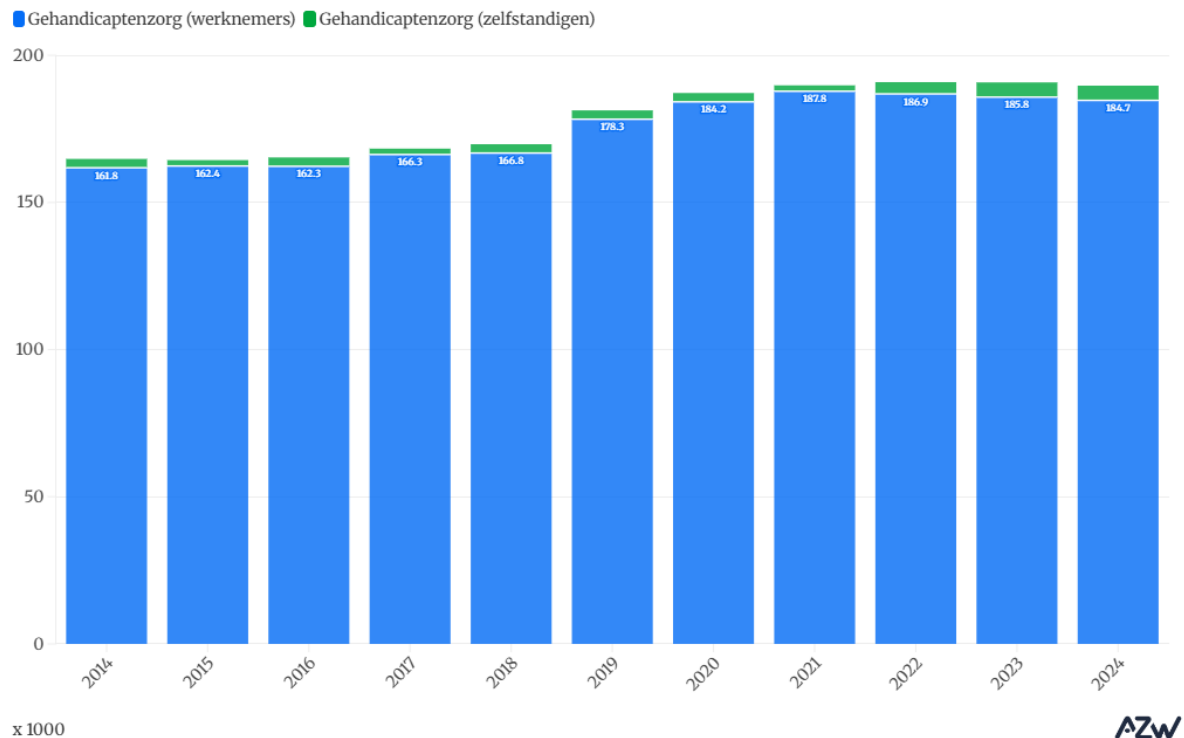


Ontwikkeling werknemers en zelfstandigen

In de periode 2014-2024 nam het aantal zzp'ers in de gehandicaptenzorg toe van 3.000 in 2014 naar 5.000 in 2024¹, een groei van ongeveer 67% in een periode van 10 jaar. Het aandeel zelfstandigen op het totaal aantal werknemers in de gehandicaptenzorg nam toe van 2% in 2014 naar 3% in 2024. Ter vergelijking: in de sector zorg en welzijn is het aandeel zzp'ers in 2024 gemiddeld met 11% veel hoger, wat ook geldt over alle sectoren in Nederland waar het aandeel zzp'ers in 2024 gemiddeld ligt op 13%.

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

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

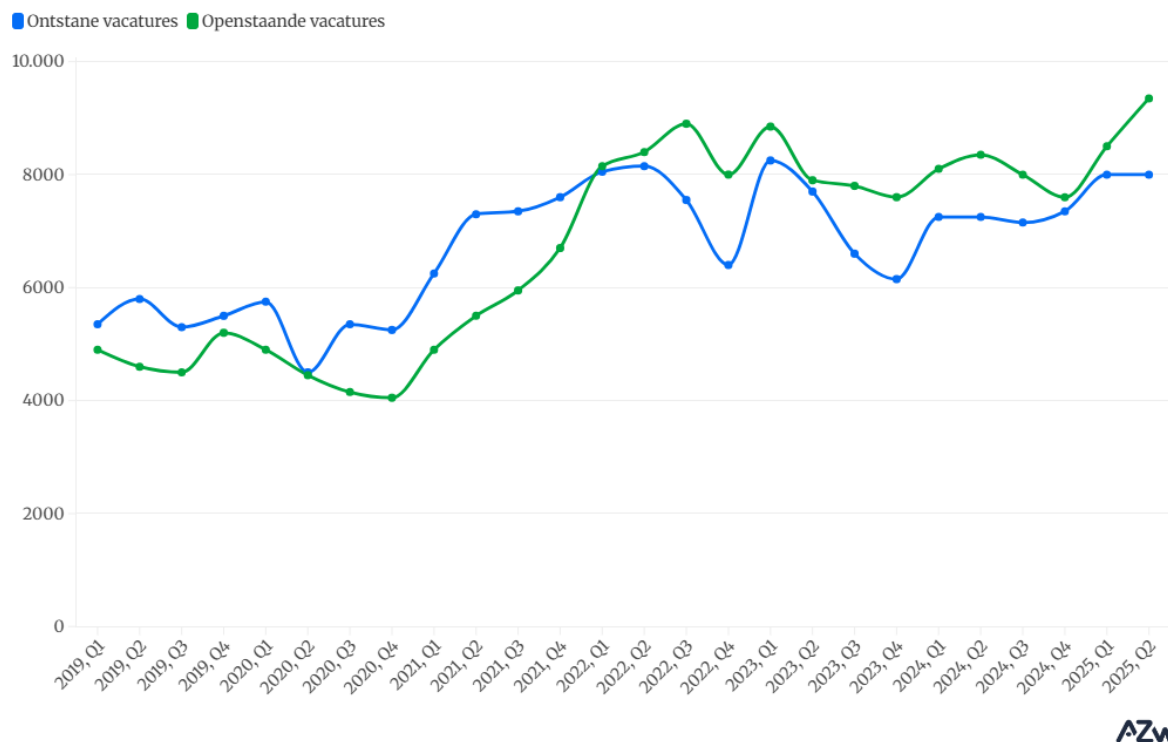


3. Ontwikkeling werkgelegenheid en arbeidsmarktprognose

Vacatures

Het aantal ontstane vacatures nam in het tweede kwartaal van 2025 toe met 10% ten opzichte van het tweede kwartaal van 2024. Het aantal openstaande vacatures nam in dezelfde periode toe met 12%. We zien dat het aantal openstaande vacatures in de periode tussen 2019 en 2021 lager was dan het aantal ontstane vacatures. Vanaf 2022 zien we het omgekeerde. Van eind 2020 tot 2022 zien we een sterke stijging in zowel het aantal openstaande als ontstane vacatures, die afvlakt tussen 2022 en 2024. In kwartaal 2 en 3 van 2025 zien we zowel het aantal ontstane als openstaande vacatures weer toenemen.

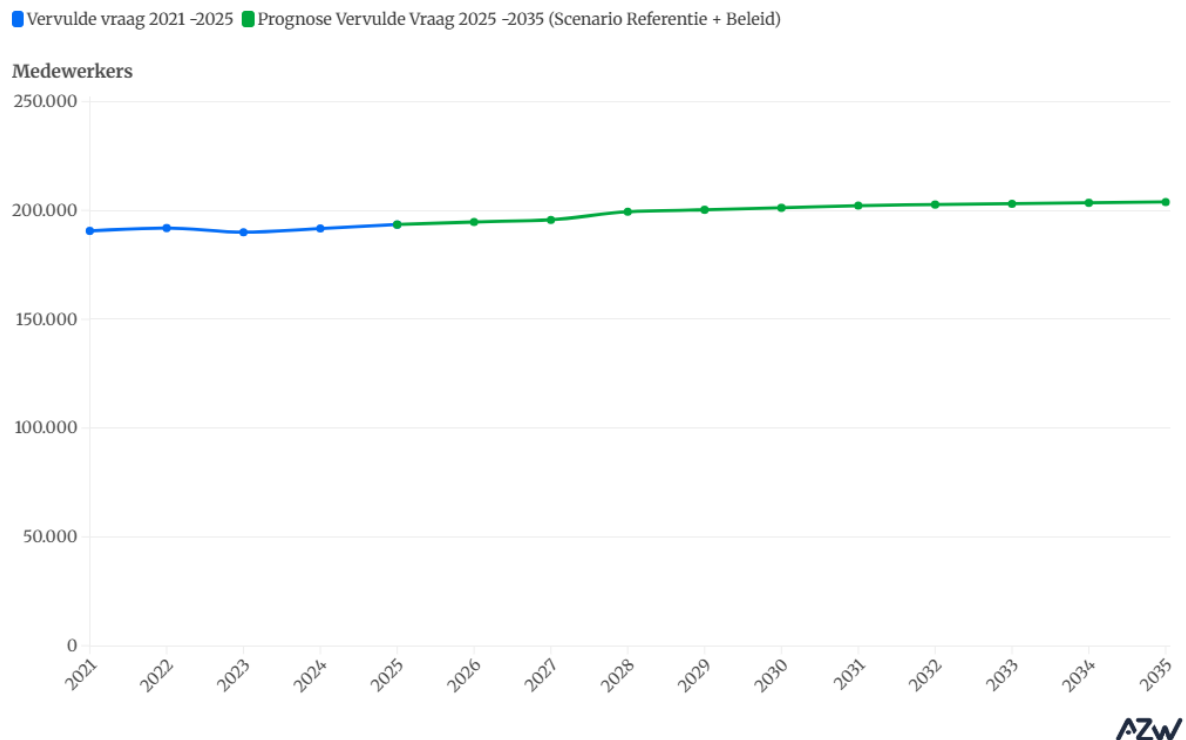
Figuur 4. Ontstane en openstaande vacatures per kwartaal in de gehandicaptenzorg, 2019 - 2025



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 de gehandicaptenzorg tussen 2021 en 2025 toe met 2% (van 190.600 naar 193.500).

Figuur 5. Werkgelegenheid in de gehandicaptenzorg, 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 gehandicaptenzorg onder het referentiescenario + beleid. In dit scenario wordt verwacht dat het aantal medewerkers de komende tien jaar met 5% stijgt: van 193.500 in 2025 naar 203.900 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 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](#).

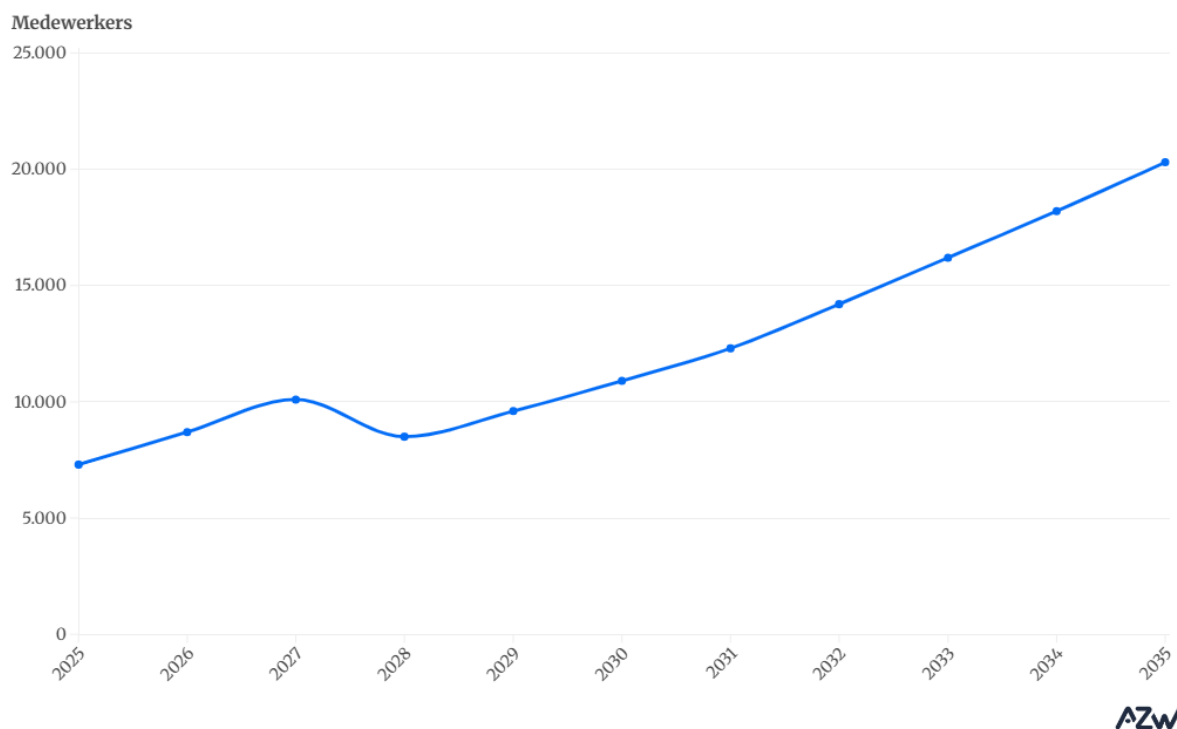
Door toenemende krapte op de arbeidsmarkt lukt het de branche naar verwachting niet om volledig te voorzien in de personeelsbehoefte. Anders gezegd: nu het arbeidsmarkttekort blijft toenemen, zal het de branche waarschijnlijk niet lukken om alle vacatures in te vullen. Daarom zal de branche naar verwachting 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 7.300 personen in 2025 tot 20.300 personen in 2035.

Figuur 6. Prognose van het arbeidsmarkttekort in de gehandicaptenzorg, 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.

Uit de kennissessie in de gehandicaptenzorg kwam naar voren dat medewerkers in deze branche vaak loyaal zijn en bereid om extra stappen te zetten. Wel ervaren velen hoge werkdruk en emotionele belasting. Daardoor is het verhogen van de deeltijdfactor niet vanzelfsprekend. Complexe zorg en agressie-incidenten maken de fysieke en mentale draagkracht begrensd.

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

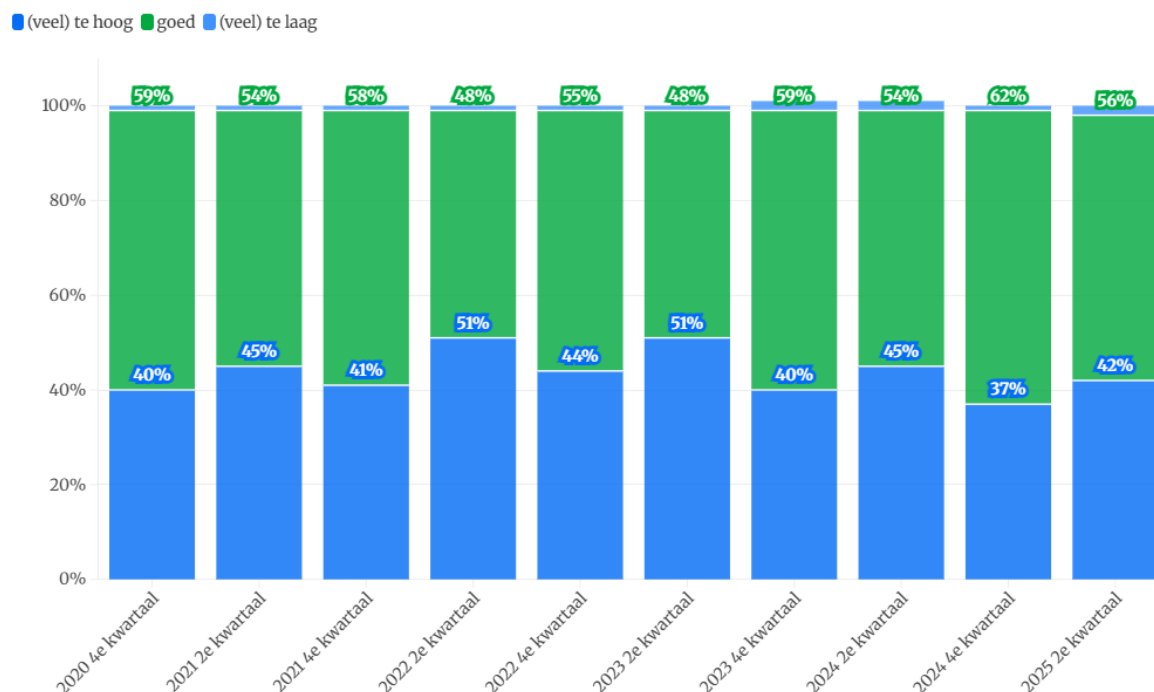
Binnen het AZW-onderzoeksprogramma verzamelen we doorlopend gegevens over verschillende aspecten van de werkbeleving van medewerkers, onder meer door de halfjaarlijkse werknemers- en werkgeversenquêtes (WNE/WGE) die worden uitgevoerd door het CBS. Uitgebreide analyses van deze thema's worden gepubliceerd in diverse longreads, artikelen en infographics. Hieronder volgt een selectie van thema's, waarbij we vooral de ontwikkelingen belichten.

Werkdruk

Het aandeel medewerkers in de gehandicaptenzorg dat de werkdruk (veel) te hoog vindt, schommelt de afgelopen jaren tussen de 37% en de 51%. In het tweede kwartaal van 2025 ligt het percentage medewerkers dat de werkdruk als (veel) te hoog ervaart op 42%. Ter vergelijking: in de sector zorg en welzijn ligt dit percentage in het tweede kwartaal van 2025 op 41%.

In de kennissessie kwam naar voren dat cliënten in de gehandicaptenzorg (meer) moeite hebben met personele wisselingen. 'Instabiliteit zorgt voor onrust onder cliënten. Dat leidt tot spanning, agressie en uiteindelijk extra werkdruk,' aldus een bestuurder. 'Dit heeft weer tot gevolg dat instabiliteit toeneemt, een vicieuze cirkel dus.'

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



AZW

Externe en interne agressie

In de gehandicaptenzorg schommelt het aandeel medewerkers dat te maken heeft met externe agressie² de afgelopen jaren tussen de 73% en 77%. In 2024 is het percentage gedaald van 77% naar 73%. Ter vergelijking: in de sector zorg en welzijn ligt dit percentage in 2024 op 57%.

In de kennissessie schetste een HR-adviseur hoe stress en trauma's zich bij de medewerkers opstapelen: "We zien veel PTSS-gerelateerde klachten. Dingen van tien, vijftien jaar terug die niet goed verwerkt zijn." Toch wordt niet alles meer gemeld: "Als een cliënt elke dag smijt met een theekopje, dan meld je dat na twee keer niet meer". Die 'meldingsmoeheid' vergroot de kans dat problemen onzichtbaar blijven.

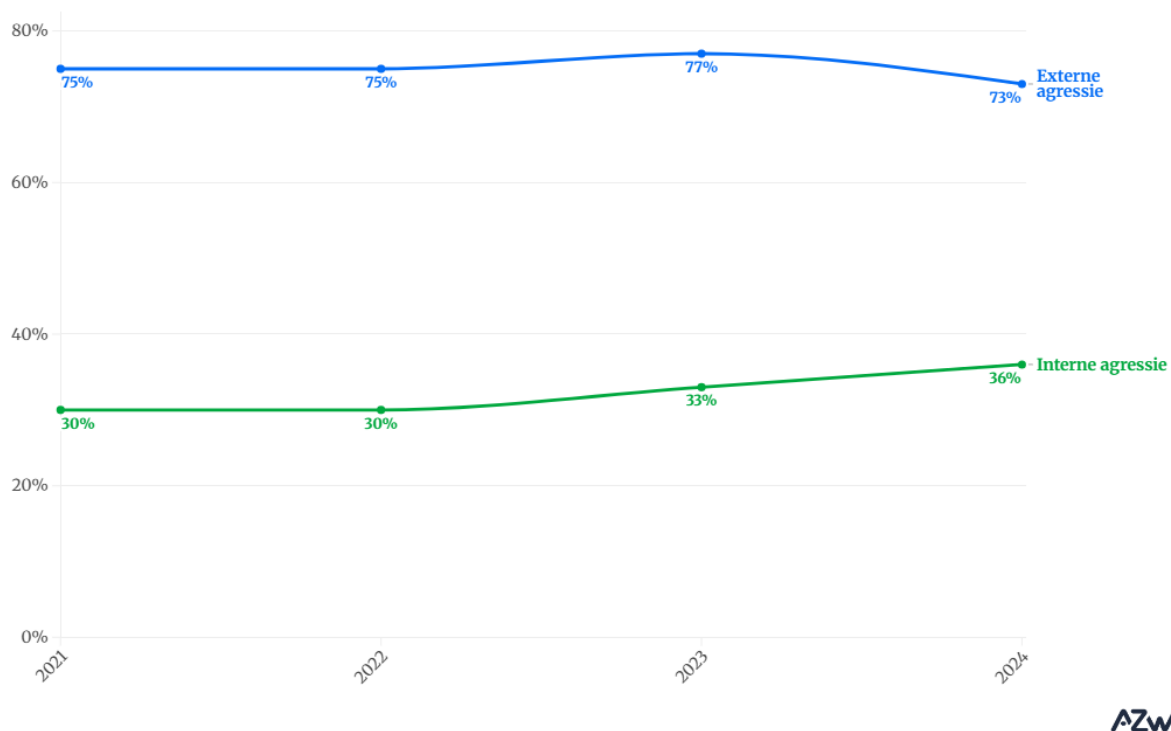
Het aandeel medewerkers dat te maken heeft gehad met interne agressie³ schommelt de afgelopen vier jaar tussen de 30% en 36%. Hier zien we dat het aandeel sinds 2023 in twee opvolgende metingen uit dezelfde periode is toegenomen. In 2024 ligt het aandeel interne agressie met 36% het hoogst van de afgelopen jaren. Dit is hoger dan gemiddeld in de sector zorg en welzijn (31%).

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

² Het CBS rondt in rapportages de cijfers over zelfstandigen in zorg en welzijn af op duizendtallen.

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

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

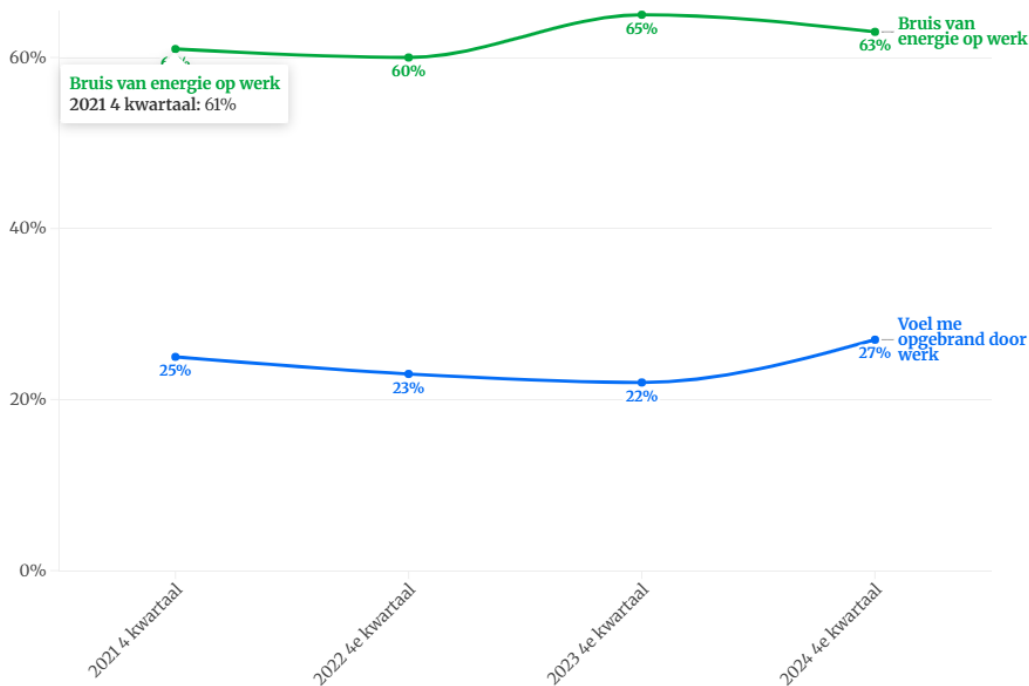


Vitaliteit en vermoeidheid

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. Het percentage medewerkers dat bruist van de energie op het werk neemt in 2024 af met 2%-punten naar 63%.

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

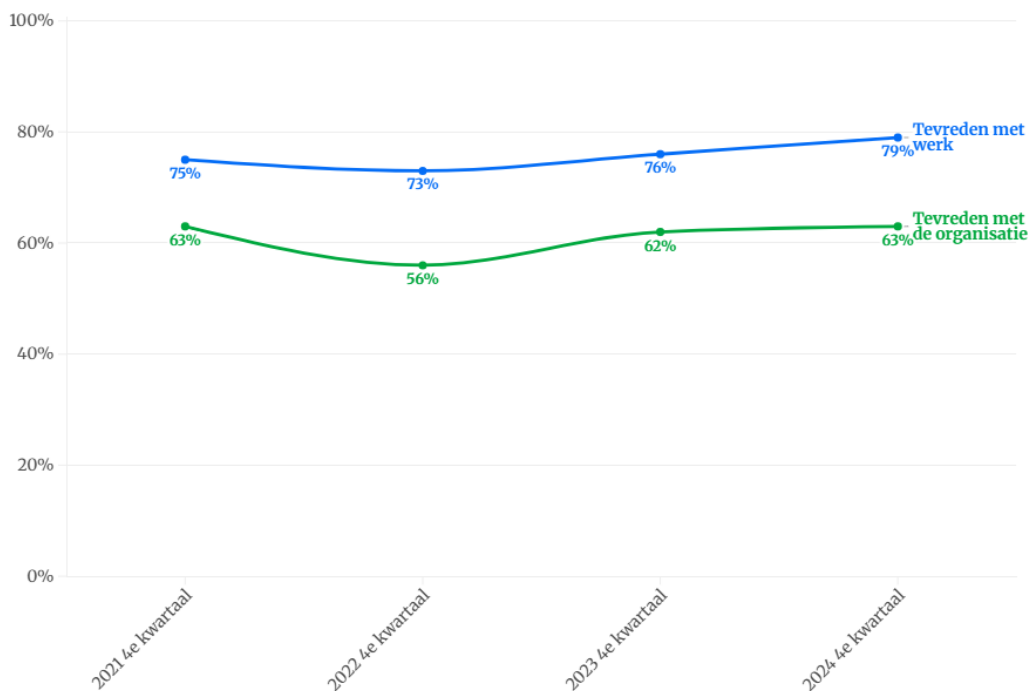


AZW

Tevredenheid

Het percentage medewerkers dat (zeer) tevreden is met het werk schommelt tussen de 73% en 79% de afgelopen vier jaar. Het percentage medewerkers dat (zeer) tevreden is met de organisatie schommelt tussen de 56% en 63%. In het vierde kwartaal van 2024 is het aandeel medewerkers dat (zeer) tevreden is met het werk 79%. Het aandeel medewerkers dat (zeer) tevreden is met de organisatie is in het vierde kwartaal van 2024 (63%) ongeveer gelijk gebleven ten opzichte van een jaar eerder (62%).

Figuur 10. Tevredenheid met het werk en de organisatie



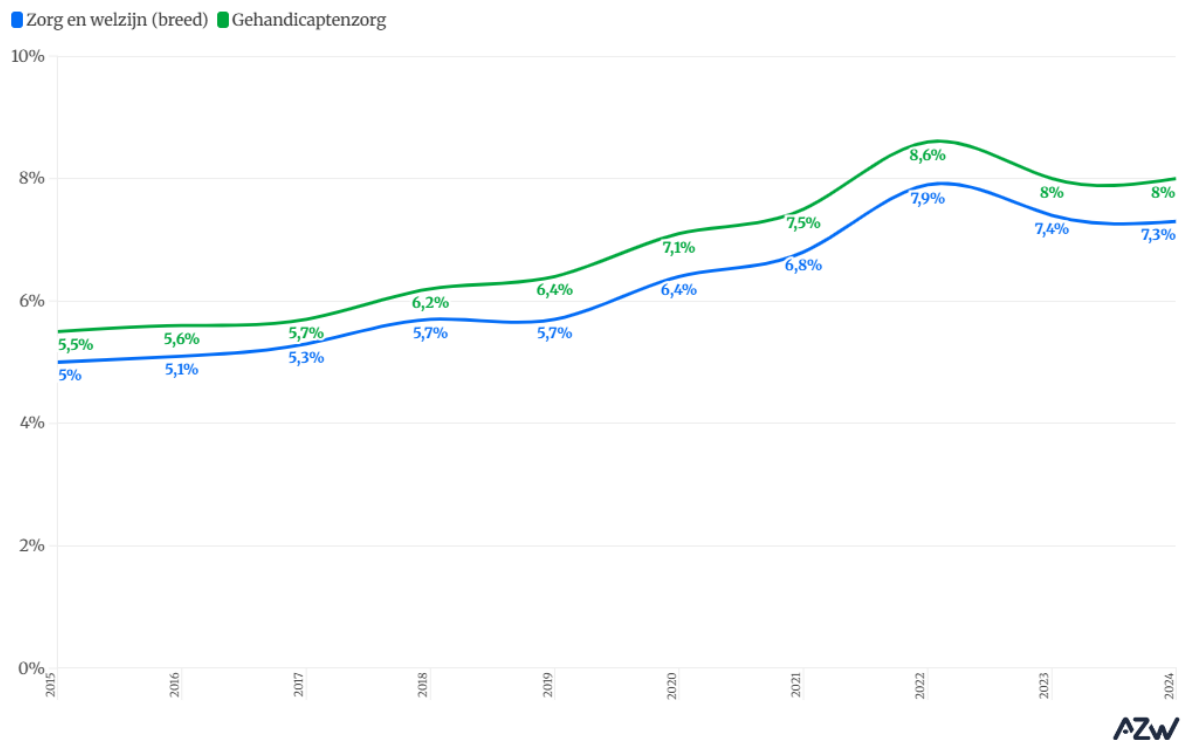
AZW

6. Verzuim en verzuimpreventie

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuimpercentage bij medewerkers in de gehandicaptenzorg is de afgelopen jaren gestegen van 5,5% in 2015 naar 8,0% in 2024. Gedurende deze hele periode heeft het ziekteverzuim in de gehandicaptenzorg hoger gelegen dan gemiddeld in de sector zorg en welzijn. Het hoogst was het verzuim in 2022 (8,6%), wat ook op sectorniveau het geval was.

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



Ziekteverzuim in 2025

In het eerste kwartaal van 2025 lag het ziekteverzuimpercentage op 8,8%. Dat was hoger dan in hetzelfde kwartaal van 2024, toen lag het ziekteverzuimpercentage op 8,5%. In het tweede kwartaal van 2025 is het ziekteverzuimpercentage gelijk aan verzuim in het tweede kwartaal van 2024 (7,7%).

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 van AZW en CBS over verzuim.](#)

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 gehandicaptenzorg 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.

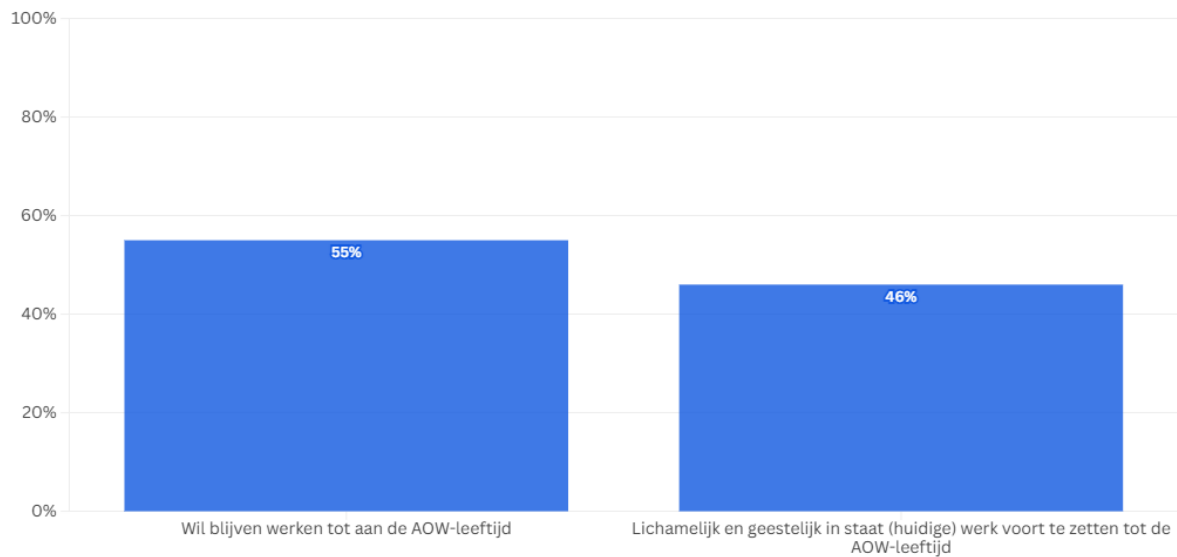
De bundel biedt concrete voorbeelden en lessen voor bestuurders, HR-professionals en beleidsmakers die duurzame inzetbaarheid willen verankeren. Lees de [publicatie over duurzame inzetbaarheid](#).

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.

55% van de medewerkers in de gehandicaptenzorg geeft aan te willen blijven werken tot aan de AOW-leeftijd. Daarentegen geeft 46% 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 9%-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.

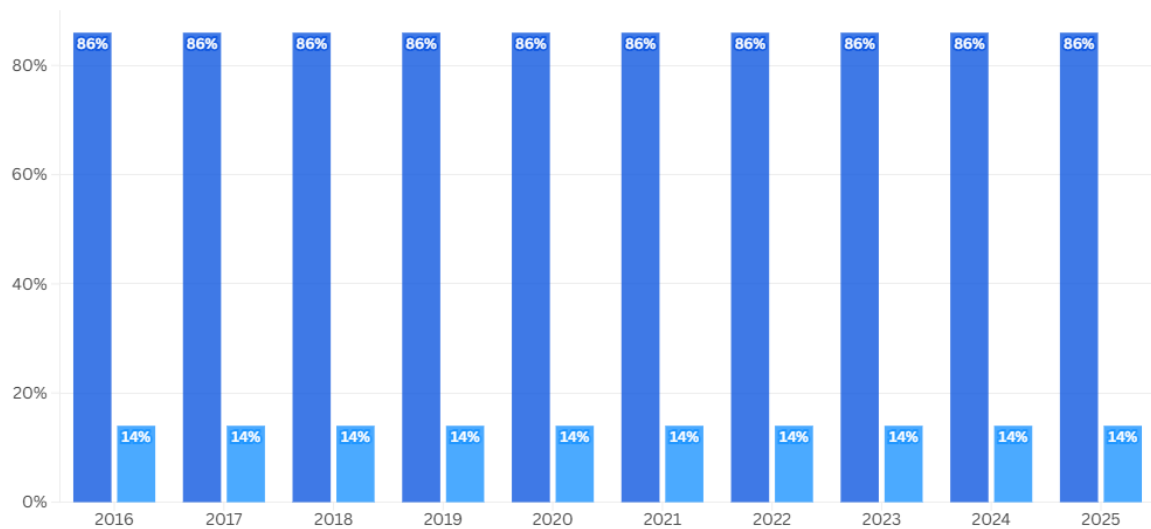
Hun kracht ligt in energie, openheid en reflectievermogen. Ze bevragen vaste patronen en brengen gevoel voor balans en werkgeluk mee – mits organisaties ruimte, begeleiding en een inclusieve cultuur bieden. Volgens deelnemers aan de kennissessie is goede begeleiding bij de start essentie. ‘We hebben prachtige programma’s om mensen goed in te werken,’ zegt een bestuurder. ‘Maar in de praktijk zie ik dat mensen soms direct worden ingezet en aan hun lot worden overgelaten.’ 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 over generatie z](#) op azwinfo.nl.

Aandeel medewerkers tot 25 jaar

De afgelopen 10 jaar is het aandeel medewerkers tot 25 jaar ongeveer gelijk gebleven op het niveau van 14%.

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

■ Leeftijd: ouder dan 25 jaar ■ Leeftijd: jonger dan 25 jaar



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, werkgelegenheid en goede zorg. Lees de [publicatie over technologie in zorg en welzijn](#) op azwinfo.nl.

Arbeidsmarkt in beweging

Deze trendrapportage geeft inzicht in de belangrijkste ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de gehandicaptenzorg. 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](#)

[De staat van de arbeidsmarkt gehandicaptenzorg 2025](#)



Contact

Contactadres FCB
Koningin Wilhelminalaan 3
3527 LA Utrecht

Telefoon 085 105 1850

www.azwinfo.nl