



# De staat van de arbeidsmarkt sociaal werk 2025

Trendrapportage



# Inhoudsopgave

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

## Het verhaal van de arbeidsmarkt – context

Sociaal werk vervult een unieke rol binnen zorg en welzijn. Waar veel voorzieningen steeds zwaarder worden belast, staan sociaal werkers juist dicht bij mensen: in buurten, gezinnen en gemeenschappen. Ze werken aan het versterken van veerkracht, pakken hardnekkige maatschappelijke problemen aan en spelen een belangrijke rol in preventie. Dat maakt het werk betekenisvol en onmisbaar, maar ook intensief. De arbeidsmarkt staat onder druk en dat vraagt veel van professionals.

Na jaren van krimp groeit het sociaal werk weer. Gemeenten investeren meer in preventie, organisaties breiden uit en bewoners weten sociaal werkers steeds beter te vinden. Maar die groei gaat gepaard met een structurele krapte: de vraag stijgt harder dan het aanbod. Die schaarste voelen teams dagelijks. De werkdruk loopt op, nieuwe medewerkers moeten sneller zelfstandig werken en samenwerking in wijken wordt uitdagender en complexer. Van sociaal werkers wordt steeds vaker verwacht dat zij binnen korte tijd vakvolwassen zijn, terwijl de problematiek die zij tegenkomen juist zwaarder en meervoudiger wordt.

Tegelijkertijd onderscheidt het sociaal werk zich van andere delen van zorg en welzijn doordat technologische innovatie minder snel op gang komt. Dat is geen onwil, maar een gevolg van het vak zelf: nabijheid, relatie en vertrouwen vormen de kern van het werk en laten zich minder makkelijk vertalen naar digitale alternatieven. Daardoor verloopt de inzet van technologie en data trager dan in branches waar processen beter te standaardiseren zijn.

De combinatie van een toenemende vraag, structurele krapte, complexe casuïstiek en een vak dat sterk leunt op menselijke nabijheid maakt het sociaal werk zowel cruciaal als kwetsbaar. Dat onderstreept het belang van een arbeidsmarkt die professionals ondersteunt, versterkt en ruimte biedt om dit werk goed en duurzaam te kunnen blijven doen.

# Samenvatting

- De arbeidsmarkt in sociaal werk blijft in beweging. In Q1 2025 werkten 68.400 medewerkers in de branche; de instroom (12.680) ligt hoger dan de uitstroom (9.530), wat leidt tot een netto groei van 3.150 medewerkers.
- Vacatures nemen opvallend sterk toe: in Q2 2025 stegen zowel de ontstane als openstaande vacatures met 18% ten opzichte van een jaar eerder. Het aantal openstaande vacatures bereikte een nieuwe piek (3.550).
- Het ziekteverzuim blijft hoog maar stabiliseert enigszins. In 2024 lag het verzuim op 7,2%. In Q1 2025 bedraagt het verzuim 7,7% (Q1 2024 7,9%) en in Q2 2025 ligt het op 7,2% (gelijk aan Q2 2024).
- In de werkbeleving zien we het volgende beeld: 31% ervaart de werkdruk als (veel) te hoog — duidelijk onder het sectorgemiddelde (41%) — terwijl ongeveer 60% bruist van energie en 78% (zeer) tevreden is met het werk.
- Het aandeel zelfstandigen stijgt sterk: van 8% (2014) naar 18% (2024), aanzienlijk hoger dan het sectorgemiddelde (11%) en het landelijk gemiddelde (13%).
- In de prognoseperiode naar 2035 groeit het aantal medewerkers met 6%, terwijl het arbeidsmarkttekort onder het scenario Referentie + Beleid fors oploopt van 4.700 medewerkers in 2025 naar 11.900 medewerkers in 2035 (+153%).

## 1. Arbeidsmarkt sociaal werk in cijfers

Kerncijfers voor de branche sociaal werk:

- 68.400 werknemers (Q1 2025)
- 72% vrouwen (Q1 2025)
- 41,9 jaar als gemiddelde leeftijd (Q1 2025)
- 19,3 % van de werknemers is mantelzorger

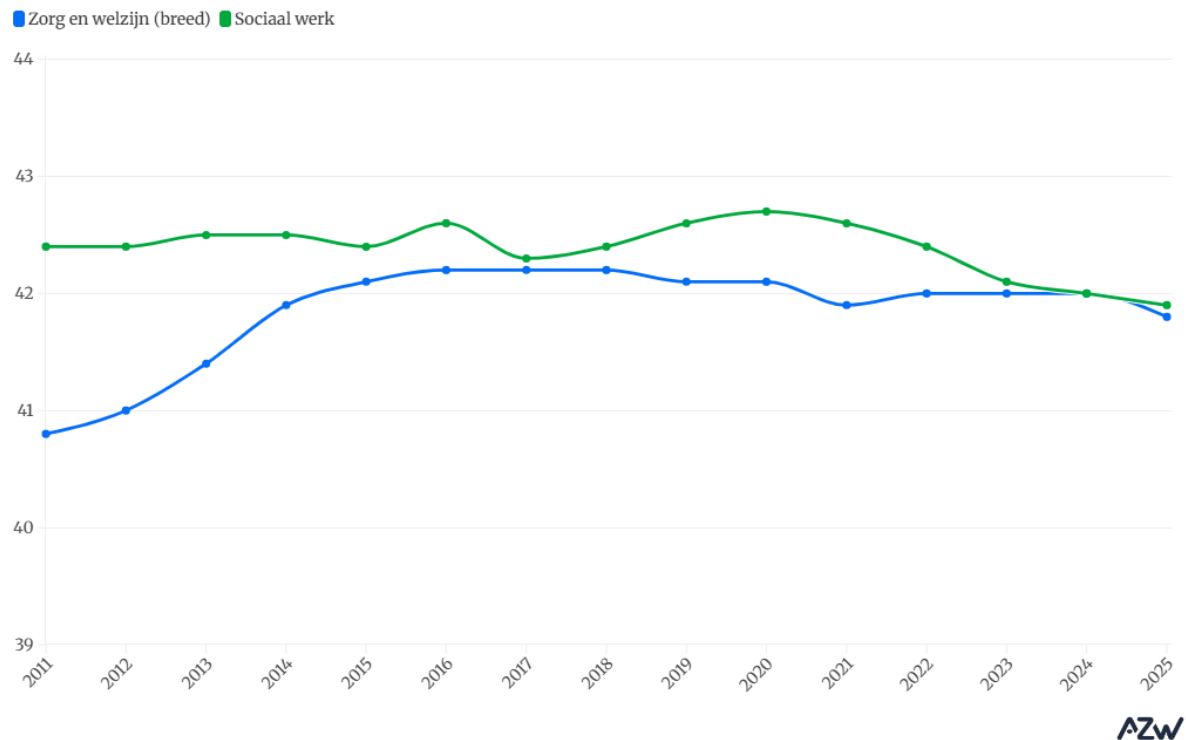
Het algemene beeld: de instroom van medewerkers in de branche is groter dan de uitstroom. Ondanks dat nemen de tekorten op de arbeidsmarkt nog steeds toe. De komende 10 jaar blijft naar verwachting de zorgvraag en personeelsbehoefte toenemen. Dat geldt ook bijna overal voor het verwachte arbeidsmarkttekort.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

## 2. Arbeidsmarktbewegingen

### Ontwikkeling gemiddelde leeftijd medewerkers

De gemiddelde leeftijd van medewerkers in de branche sociaal werk ligt boven de gemiddelde leeftijd van medewerkers binnen de sector zorg en welzijn. In 2020 was de gemiddelde leeftijd met 42,7 jaar het hoogst. Sindsdien neemt de gemiddelde leeftijd jaarlijks af. In 2024 was de gemiddelde leeftijd gelijk aan het gemiddelde van de sector zorg en welzijn (42,0 jaar). In 2025 daalt de gemiddelde leeftijd verder, maar is deze met 41,9 jaar wel weer iets hoger dan gemiddeld in de sector.

**Figuur 1. Ontwikkeling van de gemiddelde leeftijd medewerkers in sociaal werk, 2011-2025**



## In- en uitstroom van medewerkers

### De branche groeit

Tussen het eerste kwartaal van 2024 en 2025 stroomden 12.680 medewerkers de branche sociaal werk in, terwijl 9.530 medewerkers de branche verlieten. Dit resulteerde in een netto groei van 3.150 medewerkers.

**Figuur 2. In- en uitstroom in de branche sociaal werk, eerste kwartaal 2025**

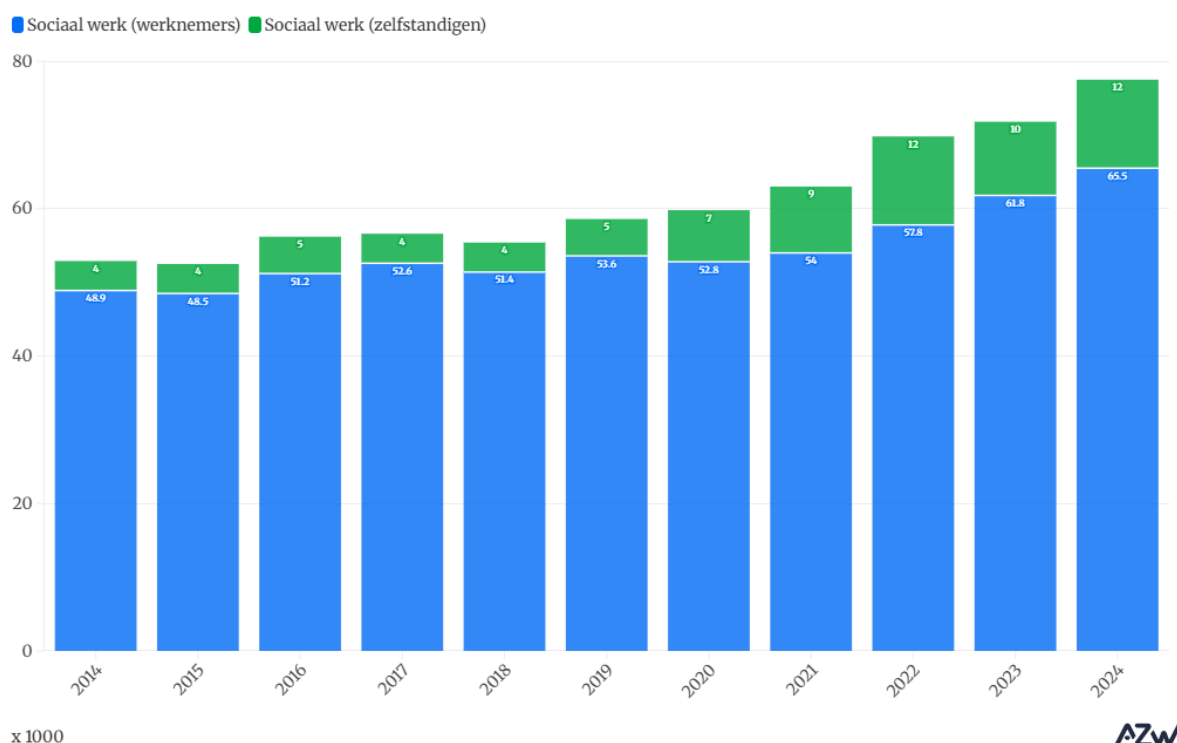


## Ontwikkeling werknemers en zelfstandigen

In de periode 2014-2024 nam het aantal zzp'ers in het sociaal werk toe van 4.000 in 2014 naar 12.000 in 2024<sup>1</sup>, een groei van ongeveer 200% in een periode van 10 jaar. Het aandeel zelfstandigen op het totaal aantal werknemers in de branche sociaal werk nam toe van 8% in 2014 naar 18% in 2024. Ter vergelijking: in de sector zorg en welzijn is het aandeel zzp'ers in 2024 met 11% aanzienlijk lager. Ook in vergelijking met alle sectoren in Nederland (13%) heeft de branche sociaal werk gemiddeld een relatief hoog aandeel zzp'ers.

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

**Figuur 3. Ontwikkeling werknemers en zelfstandigen in de branche sociaal werk, 2014-2024**

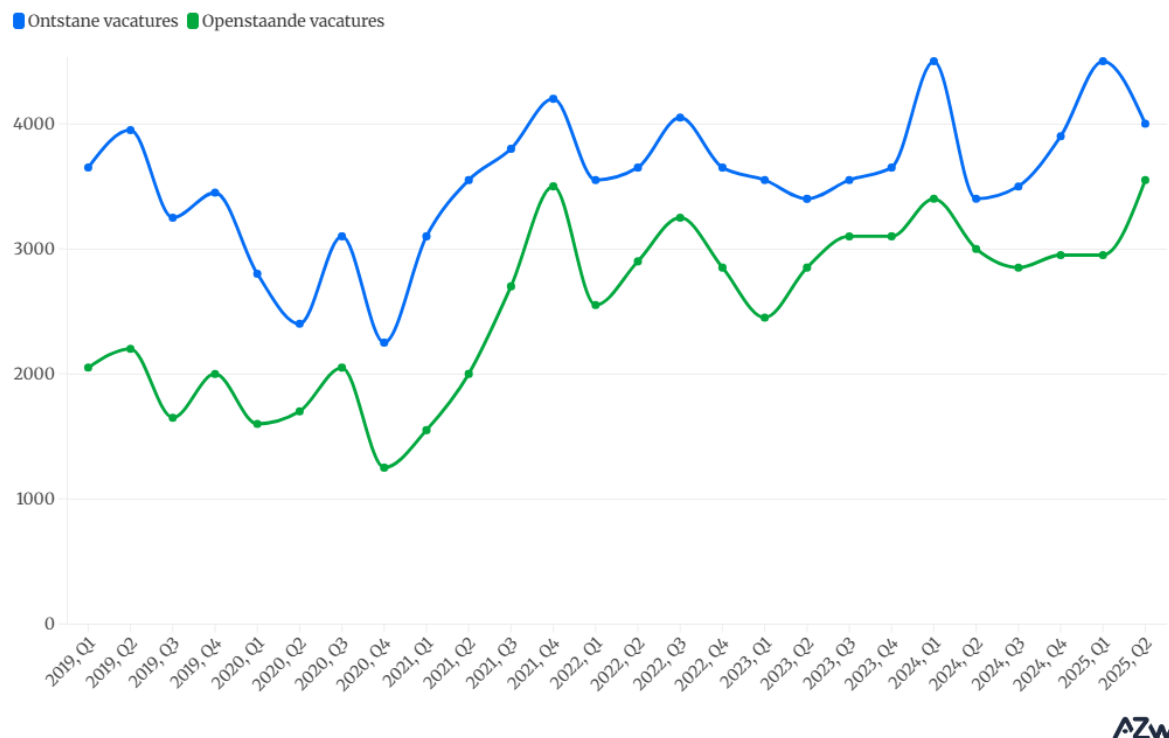


## 3. Ontwikkeling werkgelegenheid en arbeidsmarktprognose

### Vacatures

Het aantal ontstane vacatures nam in het tweede kwartaal van 2025 toe met 18% ten opzichte van het tweede kwartaal van 2024. Het aantal openstaande vacatures nam in dezelfde periode ook toe met 18%. In het tweede kwartaal van 2025 was het aantal openstaande vacatures in het sociaal werk op zijn hoogst (3.550). Ten opzichte van het eerste kwartaal van 2025 nam het aantal openstaande vacatures bovendien sterk toe (met 600). Dit terwijl het aantal ontstane vacatures in het tweede kwartaal juist lager uitkwam dan in het eerste kwartaal van 2025.

**Figuur 4. Ontstane en openstaande vacatures per kwartaal in de branche sociaal werk, 2019 - 2025**

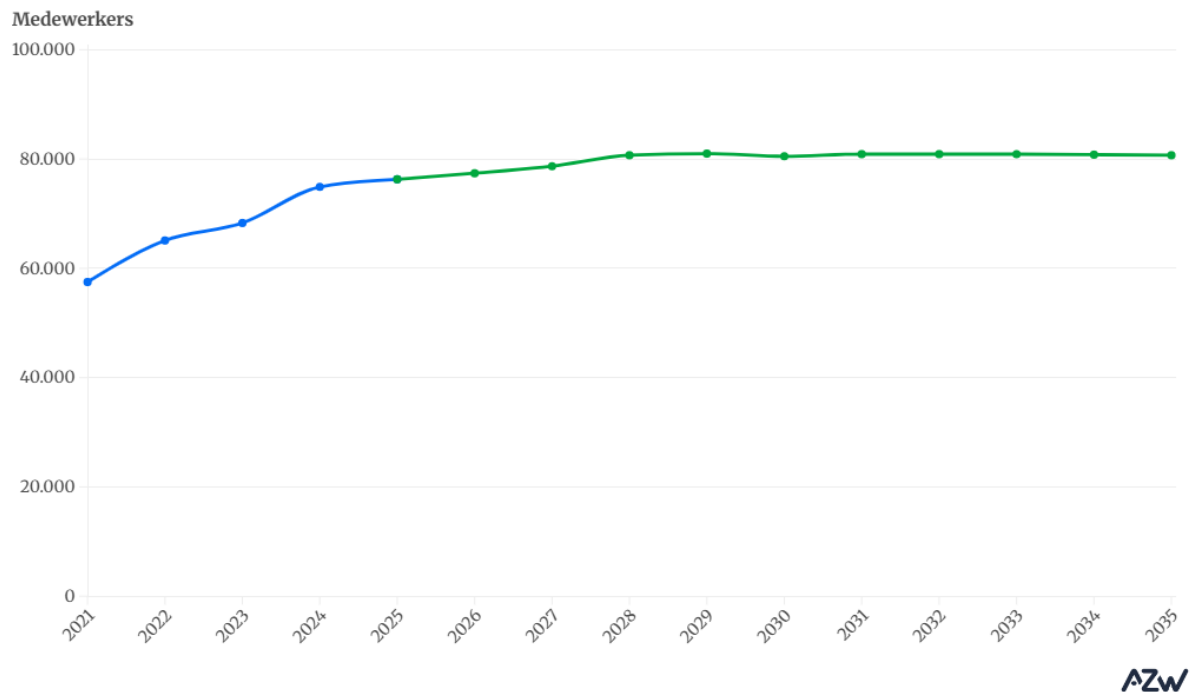


## Ontwikkeling werkgelegenheid (2021-2035)

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 sociaal werk tussen 2021 en 2025 toe met 33% (van 57.500 naar 76.300).

**Figuur 5. Werkgelegenheid in sociaal werk, 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 sociaal werk onder het referentiescenario + beleid. In dit scenario wordt verwacht dat het aantal medewerkers de komende tien jaar met 6% stijgt: van 76.300 in 2025 naar 80.700 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

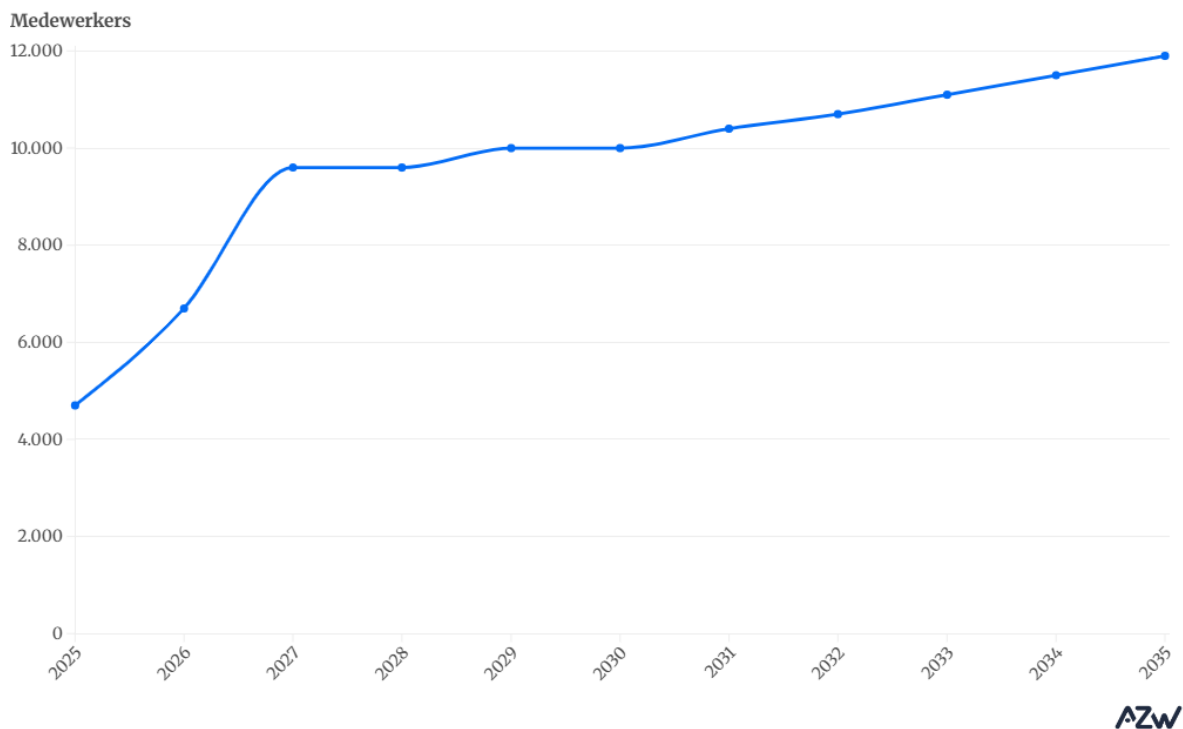
het de branche waarschijnlijk niet lukken om alle vacatures in te vullen. Daarom zal de branche naar verwachting minder hard groeien.

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 4.700 personen in 2025 tot 11.900 personen in 2035.

**Figuur 6. Prognose van het arbeidsmarkttekort in sociaal werk, 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.

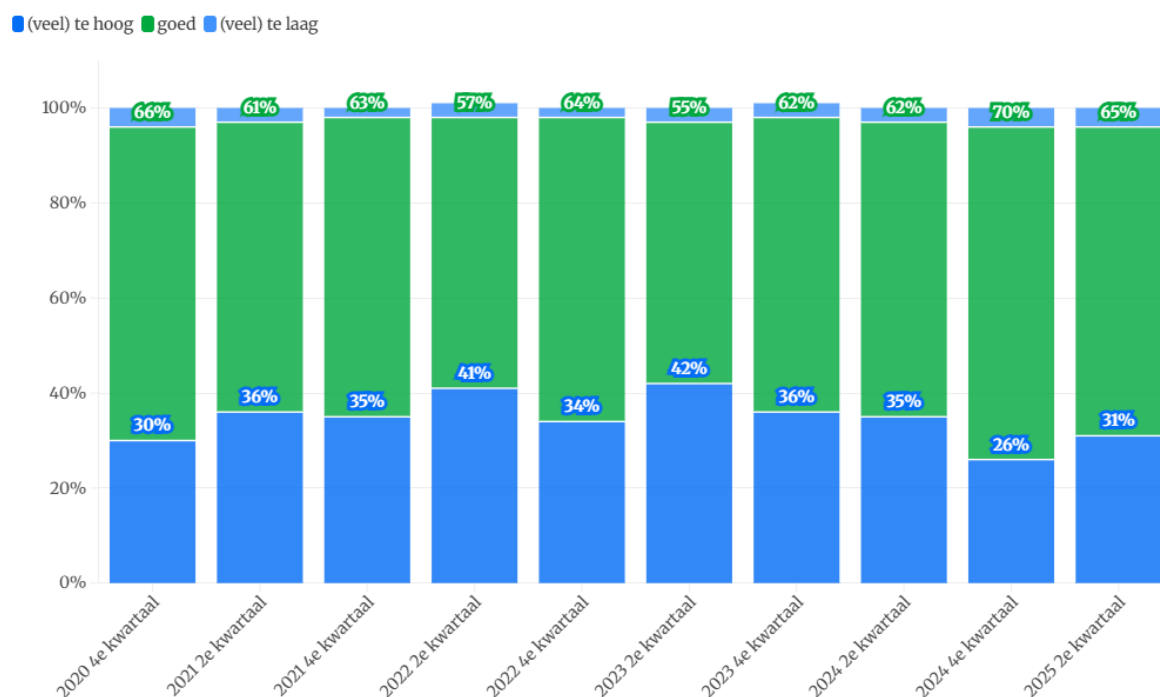
## 5. Werkbeleving

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 branche sociaal werk dat de werkdruk (veel) te hoog vindt, schommelt de afgelopen jaren tussen de 26% en 42%. In het tweede kwartaal van 2025 ligt het percentage medewerkers dat de werkdruk als (veel) te hoog ervaart op 31%. 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 sociaal werk, 2020 – 2025**



AZW

### Externe en interne agressie

In de branche sociaal werk schommelt het aandeel medewerkers dat te maken heeft met externe agressie<sup>2</sup> de afgelopen jaren tussen de 65% en 71%. In 2024 is het percentage gedaald van 69% naar 66%. Ter vergelijking: in de sector zorg en welzijn ligt dit percentage in 2024 op 57%.

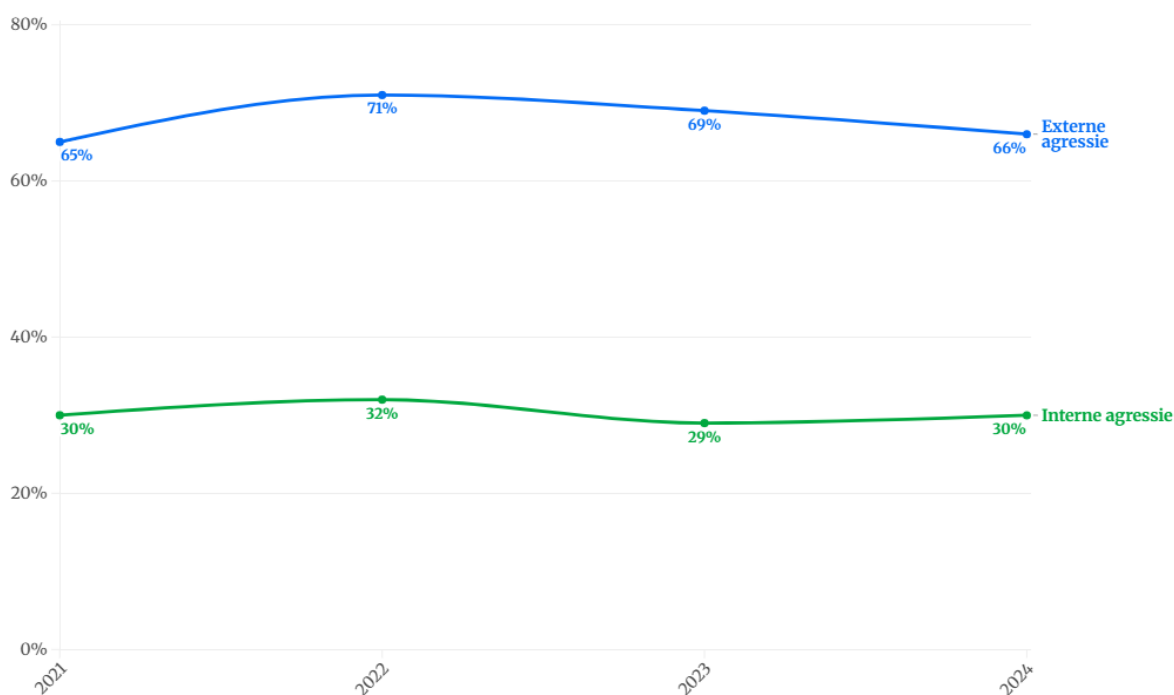
<sup>2</sup> Externe agressie is agressie door cliënten/patiënten of familie/bezoekers van cliënten/patiënten.

Het aandeel medewerkers dat te maken heeft gehad met interne agressie<sup>3</sup> schommelt de afgelopen vier jaar tussen de 29% en 32%. In 2024 ligt dit aandeel op 30%. 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.

In de kennissessie werd genoemd: ‘Sinds corona lijken mensen wat angstiger te zijn om met moeilijke doelgroepen te werken. Mensen zien op social media en op televisie vreselijke verhalen voorbijkomen. Bijvoorbeeld van contactgegevens van medewerkers die gedeeld worden, of bedreiging en intimidatie.’

**Figuur 8. Externe en interne agressie in de sociaal werk, 2021-2024**



AZW

## Vitaliteit en vermoeidheid

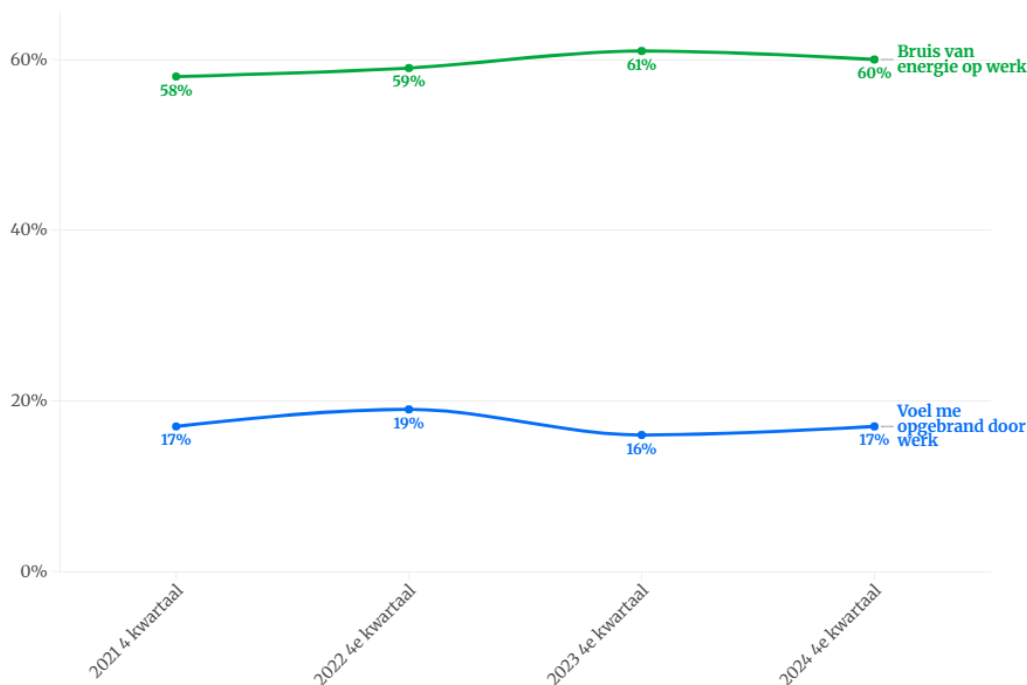
Hoe staat het met de vitaliteit van medewerkers en hoe energiek voelen medewerkers zich? Om dit te verkennen, bekijken we twee stellingen die aan medewerkers zijn voorgelegd in de werknemersenquête: voelen ze zich ‘opgebrand’ door hun werk of ‘bruisen ze van de energie op hun werk’.

Het percentage medewerkers dat zich opgebrand voelt, schommelt de laatste jaren tussen de 16% en de 19%. In 2024 geeft 17% van de medewerkers aan zich opgebrand te voelen door het werk. Het percentage medewerkers dat bruist van de energie is in 2024 (60%) ongeveer gelijk aan het aandeel in 2023 (61%).

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

In de kennissessie werd genoemd: ‘Het is soms ongelooflijk wat we van onze mensen moeten verwachten. Sociaal werkers hebben maar één drijfveer, en dat is het verschil maken in het dagelijks leven van mensen.’

**Figuur 9. Vitaliteit en vermoeidheid medewerkers in de sociaal werk, 2021 - 2024**

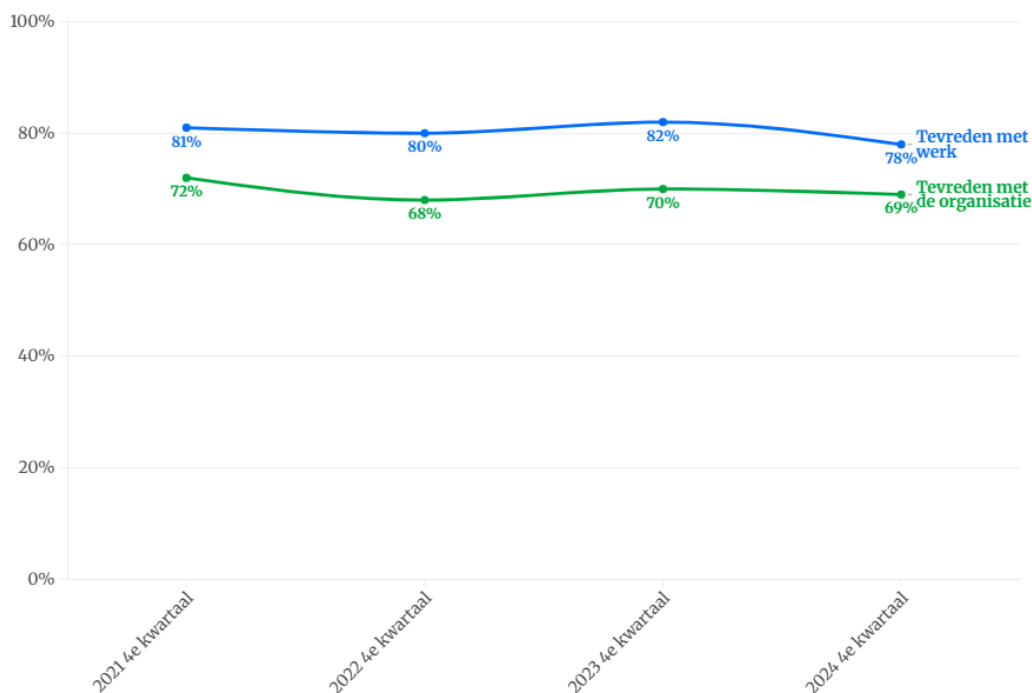


AZW

## 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 78% en 82%. In het vierde kwartaal van 2024 is het aandeel medewerkers dat (zeer) tevreden is met het werk 78%. Dit aandeel ligt hiermee 4%-punt lager dan een jaar geleden. Het aandeel medewerkers dat (zeer) tevreden is met de organisatie is in het vierde kwartaal van 2024 met 69% ongeveer gelijk gebleven ten opzichte van een jaar eerder (70%).

Figuur 10. Tevredenheid met het werk en de organisatie



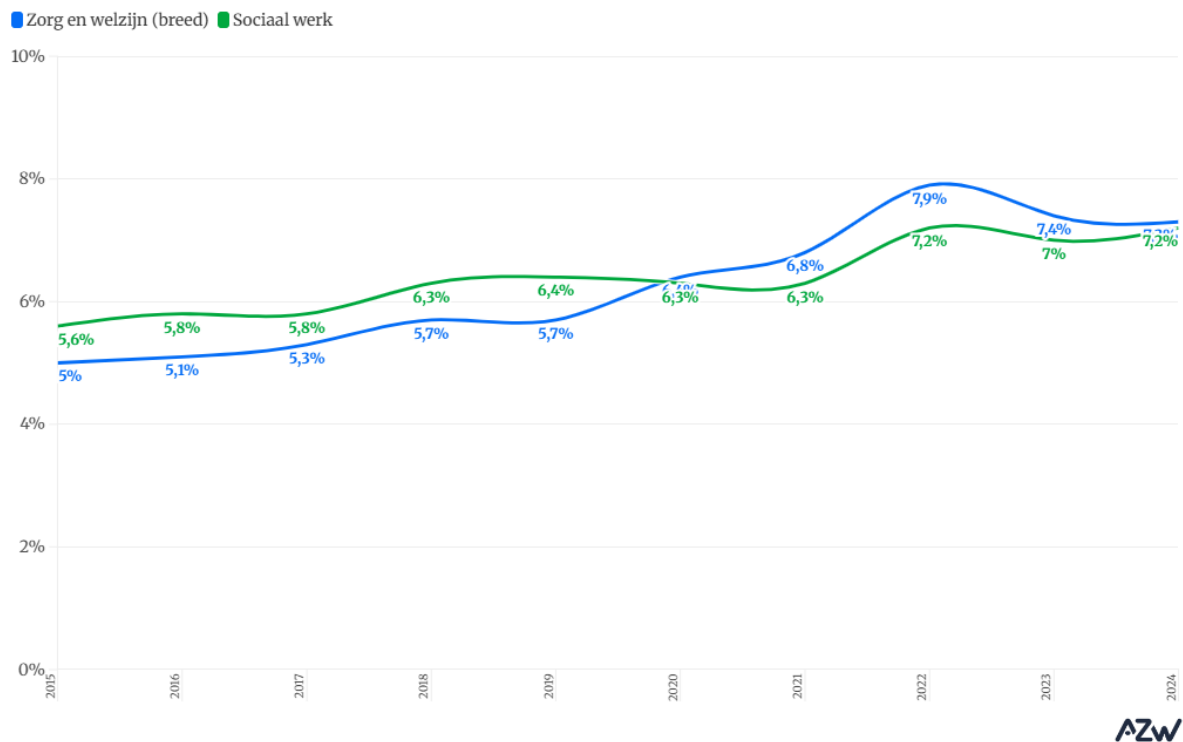
AZW

## 6. Verzuim en verzuimpreventie

### Ziekteverzuim

Het ziekteverzuimpercentage bij medewerkers in de branche sociaal werk is de afgelopen jaren gestegen van 5,6% in 2015 naar 7,2% in 2024. Tot en met 2019 lag het ziekteverzuimpercentage in de branche sociaal werk boven het sectorgemiddelde. In 2020 was het ziekteverzuimpercentage in de branche sociaal werk gelijk aan het sectorgemiddelde. Vanaf 2021 tot en met 2024 ligt het ziekteverzuimpercentage binnen de branche onder het sectorgemiddelde.

**Figuur 11. Ziekteverzuim medewerkers binnen de branche sociaal werk, 2015-2024**



## Ziekteverzuim in 2025

In het eerste kwartaal van 2025 lag het ziekteverzuimpercentage op 7,7%. Dat was lager dan in hetzelfde kwartaal van 2024, toen lag het ziekteverzuimpercentage op 7,9%. In het tweede kwartaal van 2025 is het ziekteverzuimpercentage gelijk aan het verzuim in het tweede kwartaal van 2024 (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. 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 sociaal werk 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.

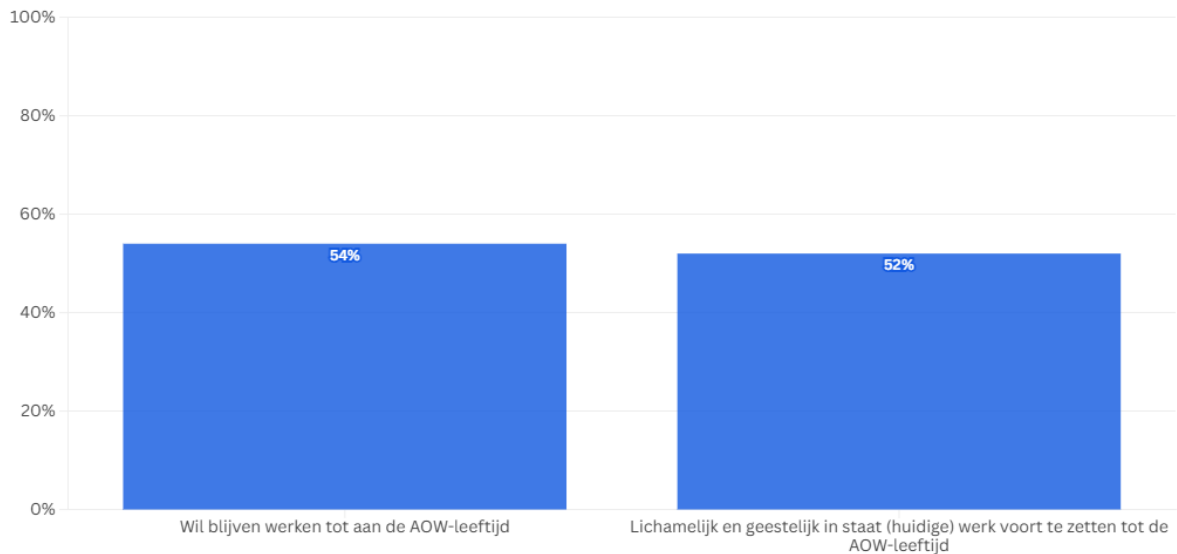
De bundel biedt concrete voorbeelden en lessen voor bestuurders, HR-professionals en beleidsmakers die duurzame inzetbaarheid willen verankeren. Lees de [publicatie](#) op [azwinfo.nl](#).

### 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.

54% van de medewerkers in de branche sociaal werk 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 2%-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.

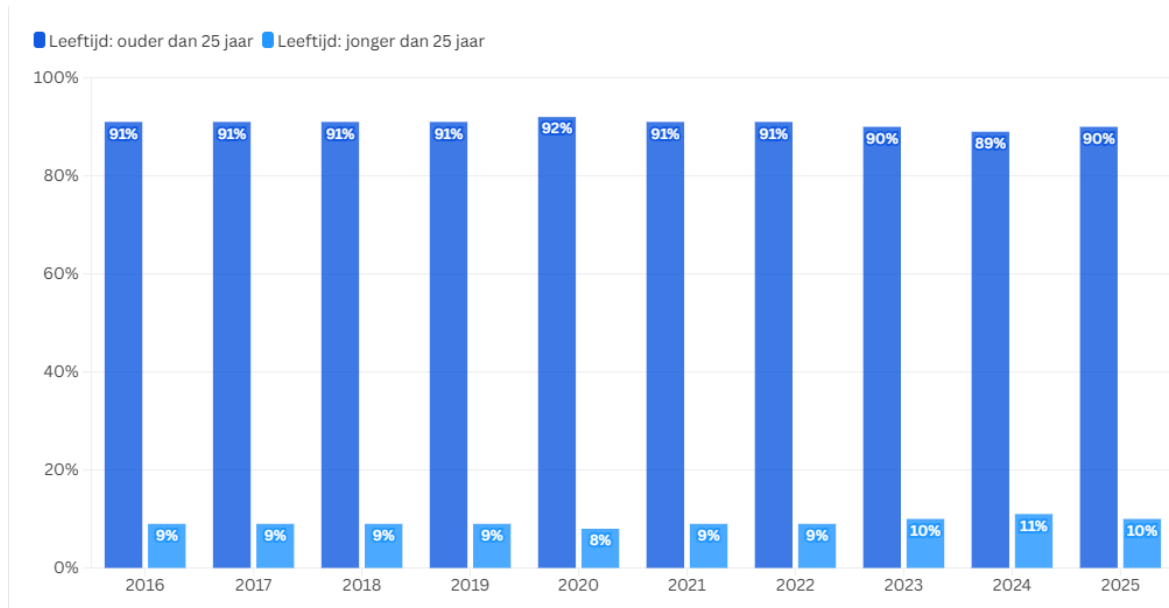
Met inspirerende inzichten, citaten uit gesprekken met jonge professionals en concrete aanbevelingen biedt dit rapport waardevolle handvatten voor iedereen die de toekomst van zorg en welzijn wil vormgeven. Lees de [publicatie](#) op [azwinfo.nl](#).

Deelnemers uit de kennissessie zien dat sommige jongere medewerkers het werk meer als een baan ervaren en minder als roeping. Deze groep stroomt soms sneller uit. Daarom letten organisaties in sollicitaties nadrukkelijker op realistische verwachtingen en betrokkenheid.

### Aandeel medewerkers tot 25 jaar

De afgelopen 10 jaar is het aandeel medewerkers tot 25 jaar binnen de branche sociaal werk nagenoeg gelijk gebleven. Het aandeel nam tussen 2016 en 2025 met slechts 1%-punt toe, van 9% in 2016 naar 10% in 2025.

**Figuur 13. Aandeel medewerkers jonger dan 25 in de branche sociaal werk, 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 ontlasting 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 sociaal werk. 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](http://www.azwinfo.nl)