

# Breder kijken naar skills in de zorg

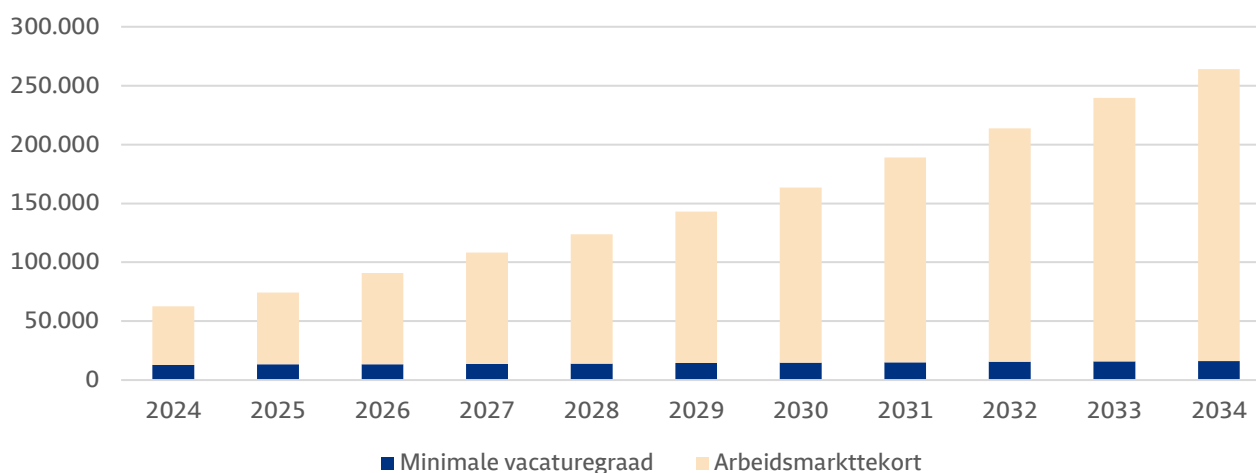
21 oktober 2025

## In het kort:

- Het vinden en behouden van zorgmedewerkers vormt een steeds groter (maatschappelijk) probleem. De personeelstekorten in de zorg zijn nu al nijpend en lopen de komende jaren nog verder op als er geen maatregelen worden genomen. Alle zorgbranches en alle arbeidsmarktregio's hebben met krapte op de arbeidsmarkt te maken.
- Het aanbod van studenten en werkzoekenden met een zorgachtergrond neemt af en is onvoldoende om aan de stijgende vraag te voldoen. Daarom zoeken werkgevers ook steeds meer naar potentiële medewerkers die (nog) geen opleiding of ervaring in de zorg hebben.
- Er is een groeiend draagvlak bij overheid en sociale partners voor de ontwikkeling naar een skillsgerichte arbeidsmarkt. Een skillsgerichte benadering heeft als voordeel dat het bijdraagt aan een dynamischere, flexibelere en inclusievere arbeidsmarkt die beter in staat is om aan de behoeften van zowel werkgevers als werknemers te voldoen.
- De interesse vanuit werkgevers in de zorg om meer te doen met skills groeit. Toch zijn er nog flink wat belemmeringen en randvoorwaarden die de skillsgerichte benadering in de weg zitten. Denk aan de hogere kosten waar werkgevers in eerste instantie mee te maken krijgen (extra wervings-, validatie- en opleidingskosten), het valideren van skills, het juist vastleggen van skills in (matchings)systemen en het bieden van flexibele opleidingsmogelijkheden om gericht bepaalde skills bij te leren.
- Ook de ontwikkeling en het gebruik van een gezamenlijke skillstaal is een belangrijke randvoorwaarde. Met de recente lancering van CompetentNL, de gemeenschappelijke Nederlandse skillstaal, wordt hieraan voldaan en kan de skillsgerichte benadering in een stroomversnelling komen. Daarmee kunnen bestaande en nieuw te ontwikkelen initiatieven met elkaar worden verbonden en elkaar versterken.
- In de zorg zijn er verschillende voorbeelden van initiatieven waarbij er meer op skills wordt ingezet. Denk aan zij-instromers werven, instroomeisen differentiëren (met behoud van kwaliteit), Zorghrunners inzetten en de inrichting van Ontwikkelpaden in Zorg en Welzijn. Of het inrichten van regionale ontmoetingspunten zoals de Ik Zorg Shop, waarbij het matchen op skills/competenties een belangrijke rol speelt. UWV is hierbij een van de samenwerkingspartners en zet ook in de eigen dienstverlening in op skillsgericht matchen.

## Verwachting oplopend arbeidsmarkttekort in de zorg

Prognoses 2024-2034



Bron: AZW / ABF Research, bewerking UWV

## Arbeidsmarkt in de zorg onder grote druk

De gezondheidszorg in Nederland telt circa 1,25 miljoen werknemers en dat aantal groeit nog. Halverwege 2025 zijn er 58.000 openstaande vacatures. Het aantal afgestudeerden en beschikbare werkzoekenden is veel te klein om dit aantal vacatures te vervullen. Dat er grote personeelstekorten in de zorg zijn – en voorlopig blijven – is geen nieuws. Het probleem speelt al jaren. Het arbeidsmarkttekort voor de zorg neemt in de prognoses van ABF Research toe van bijna 50.000 personen in 2024 tot bijna 250.000 personen in 2034. Bij de bepaling van dit tekort is gecorrigeerd voor een minimale vacaturegraad, omdat het aantrekken van nieuwe mensen altijd even tijd kost, ook als er aanbod genoeg is. Totaal zijn er in 2034 naar verwachting 264.000 personen te weinig in de zorg om het werk uit te voeren, als er in de tussentijd geen maatregelen worden genomen. Dit is dus nog zonder de tekorten in sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang.<sup>1</sup>

### Tekorten op elk niveau, in elke regio en in elke zorgbranche

Het grote tekort aan zorgprofessionals blijkt ook uit de UWV Spanningsindicator die de verhouding toont tussen vraag (openstaande vacatures) en aanbod (kortdurend werkzoekenden). De spanning op de arbeidsmarkt over alle sectoren heen daalt licht vanaf de tweede helft van 2022, namelijk van 'zeer krap' naar 'krap', maar niet in de zorg. Voor zorg- en welzijnberoepen geldt eind 2<sup>e</sup> kwartaal 2025 nog steeds een **'zeer krappe' arbeidsmarkt**.

De **tekorten zijn zichtbaar in bijna alle zorgberoepen**. Op elk niveau is het – in meer of mindere mate – lastig om vacatures in te vullen, van zorgverleners (mbo-niveau 1), helpenden (mbo-niveau 2) en verzorgenden (mbo-niveau 3) tot assistentfuncties (mbo-niveau 4), (wijk)verpleegkundigen (mbo-niveau 4 en hbo), therapeuten (hbo) en diverse medisch specialisten (universitair). Daarom staan er ook in 2025/2026 tientallen zorgberoepen op de lijst met kansrijke beroepen.<sup>2</sup>

Nijpende personeelstekorten in de zorg zijn er in alle 35 arbeidsmarktregio's. Ter illustratie laten de plaatjes hieronder de spanning op de arbeidsmarkt zien voor drie grote beroepsgroepen: verzorgende individuele gezondheidszorg (ig), verpleegkundige (mbo) en gespecialiseerd verpleegkundige (hbo). Voor alle drie is de markt zeer krap, **code rood in heel Nederland**. Krapte betekent dat de spanning tussen vraag en aanbod groot is. Er zijn dan relatief weinig kandidaten in verhouding tot het aantal openstaande vacatures.

### Spanningsindicator UWV voor 3 grote beroepsgroepen in de zorg

Gemiddelde over vier kwartalen (2024q3 tot en met 2025q2)

Spanningsindicator arbeidsmarkt



Verzorgende ig



Verpleegkundige (mbo)



Gespecialiseerd verpleegkundige

Bron: UWV

Elke zorgbranche heeft met tekorten te maken, al zijn er volgens cijfers van AZW StatLine wel wat verschillen. Vooral de **huisartsenzorg** valt op. Hier was eind 2024 bijna **89% van de vacatures volgens werkgevers moeilijk te vervullen**.<sup>3</sup> Dit was het hoogste percentage van alle zorgbranches, op de voet gevolgd door de overige zorg (onder andere paramedische zorg, tandartsen en verloskundigen) met 86%. Op enige afstand volgden verpleeg-/verzorgingshuizen & thuiszorg (65%), ggz (63%), gehandicaptenzorg (59%) en ziekenhuizen (58%).

In het werkgeversonderzoek van UWV van eind 2024 gaf 29% van de werkgevers aan dat ze verwachten dat het in 2025 moeilijker wordt om vacatures te vervullen en 9% verwacht dat het gemakkelijker wordt. Werkgevers uit de gezondheidszorg waren somberder: 45% verwacht dat vacatures vervullen moeilijker wordt, 5% gemakkelijker en de helft denkt dat het even moeilijk/makkelijk blijft.<sup>4</sup>

### Tekorten door combinatie van factoren

De personeelstekorten worden veroorzaakt door een combinatie van factoren. De vraag naar zorg stijgt onder meer doordat de bevolking groeit en vergrijsst. Er komen relatief meer ouderen die vaak meer en langer zorg nodig hebben. Ook de voortgaande

<sup>1</sup> Gegevens uit het prognosemodel Zorg en Welzijn tot 2034, [Home | Prognosemodel Zorg en Welzijn](#). De prognoses worden jaarlijks geactualiseerd. De prognose voor de zorg is hier de optelsom van de prognoses per branche, exclusief Sociaal werk, Jeugdzorg en Kinderopvang.

<sup>2</sup> UWV, juni 2025, Publicatie [Kansrijke beroepen 2025-2026](#), segment Zorg

<sup>3</sup> AZWStatLine, [StatLine - Werkgevers: arbeidskenmerken, personeelsbestand](#)

<sup>4</sup> [Werkgevers houden last van krappe arbeidsmarkt](#)

ontwikkeling van nieuwe behandelingen, technologieën en medicijnen dragen bij aan een stijgende en veranderende zorgvraag. Meer vraag naar zorg betekent ook meer vraag naar zorgpersoneel, want zorgverlening is nog altijd voor een belangrijk deel mensenwerk. Prognoses van ABF Research tot 2034 gaan uit van een gestage toename van de arbeidsvraag in de zorg.

Aan de aanbodkant is het moeilijker om genoeg mensen te vinden voor het werk in de zorg. Er komen onvoldoende studenten van zorgopleidingen om alle vacatures te vervullen en sommige afstudeerders gaan toch in een andere sector werken. De afgelopen jaren daalde het aantal ingeschreven studenten. In studiejaar 2024/2025 lag het aantal mbo- en hbo-studenten zorg en welzijn op 232.500. Dat waren er 6% minder dan in 2020/2021. Prognoses van DUO voor studentenaantallen gaan voor de periode 2024-2034 uit van dalende aantallen studenten in mbo (vanaf 2027) en hbo (over de hele periode). De afname op langere termijn komt vooral door de verwachte daling van het aantal jongeren in Nederland.<sup>5</sup>

Naast de afname van het aantal studenten staan er ook minder werkzoekenden met een zorgberoep 'langs de zijlijn'. Indicatief hiervoor is de daling van het aantal mensen met een zorgberoep dat een WW-uitkering ontvangt. In 5 jaar tijd is dat aantal al met een derde afgenomen. Halverwege 2025 zijn het er 14.000.

Breder werven van personeel, bijvoorbeeld uit groepen die weinig opleiding of werkervaring in de zorg hebben, kost extra inspanningen en middelen. Die capaciteit en budgetten zijn doorgaans beperkt beschikbaar. Bij het werven en behouden van personeel concurreert de zorg met andere sectoren, met wisselend succes. Daarbij gaat het niet alleen om loon, maar ook om zaken als werkdruk, zelfstandigheid in het werk, ontwikkelmogelijkheden en maatschappelijk belang. Bij het verloop van personeel valt op dat veel mensen binnen de sector zorg en welzijn wisselen van zorgbranche en/of werkgever. Ze blijven dan wel behouden voor de sector en dat verloop heeft dus geen invloed op het tekort van de sector als geheel.<sup>6</sup>

## Op weg naar een skillsgerichte benadering in de zorg

Meerdere oorzaken voor personeelstekorten in de zorg betekent evenzeveel aangrijpingspunten voor oplossingen. Veel partijen in de zorg werken al langer aan een of meer van de knelpunten. Bij gebrek aan kant-en-klaar personeelsaanbod – richten veel initiatieven zich op het optimaal benutten van het aanwezige potentieel van medewerkers en het vergroten en vergemakkelijken van de instroom van nieuwe mensen. Inzetten op behoud van personeel is minstens zo belangrijk als inzet op werving. Daarbij groeit de aandacht voor skills, als hulpmiddel om breder te kijken dan alleen diploma's, werkervaring en beroepsprofielen.

### Houdbare zorg

Het terugdringen van de personeelstekorten is een belangrijk onderdeel van bredere discussies over de toekomst van de zorg. De groei van de zorg (vraag) in Nederland is op termijn niet houdbaar, als er niets verandert. In 2021 stelt de WRR (Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid) al dat zowel financiële, als maatschappelijke, als personele houdbaarheid nodig zijn voor een houdbare zorg in de toekomst.<sup>7</sup> Voor de personele houdbaarheid blijft inzet nodig op doelmatiger **organisatie** van de zorg en op **werving** en **behoud** van personeel. In 2022 sloot de overheid met 14 partijen het Integraal Zorgakkoord (**IZA**).<sup>8</sup> Daarin staat de ambitie centraal "om de zorg voor iedereen toegankelijk, kwalitatief goed en betaalbaar te houden". Op dat moment werkte ongeveer 1 op de 6 werkende Nederlanders in de zorg en welzijn. Begin september 2025 hebben het ministerie van VWS en zorg- en welzijnsorganisaties het Aanvullend Zorg- en welzijnsakkoord (**AZWA**) ondertekend, aanvullend op het IZA. Meer partijen doen mee en zij zetten (verder) in op zaken zoals minder administratie voor zorgverleners, ondersteuning van personeel met technologie en opleidingsmogelijkheden, betere samenwerking tussen zorg en sociaal domein, regionaal en in de wijk.

Een belangrijk uitgangspunt van het IZA is dat het aandeel werknemers in zorg en welzijn niet groter wordt dan 1 op 6. Zelfs als dat lukt zijn er waarschijnlijk nog steeds personeelstekorten. De sector werkt dan ook hard aan andere oplossingen voor het aantrekken en behouden van voldoende geschikt personeel. De afgelopen jaren wordt er nationaal en internationaal in beleid en praktijk steeds nadrukkelijker ingezet op een **skillsgerichte of skills-based arbeidsmarkt**. In deze skillsgerichte benadering wordt naast formele kwalificaties bijvoorbeeld ook gekeken naar eerder opgedane werk- en levenservaring en naar vaardigheden. Het doel daarvan is om voor werkgevers de vijver te vergroten waar ze in kunnen vissen en om gemakkelijker een match te maken tussen vraag en aanbod. Ook in Nederland ontstaan al enige tijd steeds meer initiatieven die toewerken naar een skillsgerichte arbeidsmarkt. De lancering van de Nederlandse skillstaal CompetentNL in september 2025 geeft daar naar verwachting een flinke extra impuls aan.

### Huidig gebruik skillsgerichte benadering

Een onderzoek uit februari 2025 geeft aan dat veel werkgevers in de zorg wel bezig zijn met skillsgericht personeelsbeleid, maar de mate waarin loopt nogal uiteen. Zo geeft 4% aan dat ze primair werven op basis van skills, meer dan de helft gebruikt bij werving zowel skills als diploma's en 40% werft primair op basis van formele kwalificaties zoals diploma's. Bijna 30% heeft plannen om (meer) skillsgericht te werven en bij 61% van de werkgevers is dat in ontwikkeling.<sup>9</sup> Dit geeft aan dat er zeker belangstelling is voor meer skillsgericht personeelsbeleid, mits aan de nodige randvoorwaarden wordt voldaan.

<sup>5</sup> [Referentieraming onderwijs 2025: Minder leerlingen en studenten in telling en raming | Nieuwsbericht | OCW in cijfers](#)

<sup>6</sup> [De staat van de arbeidsmarkt zorg en welzijn 2024 - sectoranalyse - AZW Info](#)

<sup>7</sup> [Kiezen voor houdbare zorg. Mensen, middelen en maatschappelijk draagvlak | Rapport | WRR](#)

<sup>8</sup> [Integraal Zorgakkoord: 'Samen werken aan gezonde zorg' | Rapport | Rijksoverheid.nl](#)

<sup>9</sup> ResearchNed en KBA Nijmegen hebben in opdracht van Actiz, Sociaal Werk Nederland (SW-NL) en Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN) onderzocht hoe werkgevers en werknemers van deze branches denken over skillsgericht personeelsbeleid (ResearchNed, februari 2025) [Onderzoek naar de kansen van skillsgericht personeelsbeleid in Zorg en Welzijn | Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland](#)

## Wat zijn skills?

24 september 2025 is de gemeenschappelijke Nederlandse skillstaal **CompetentNL** gelanceerd. Hiermee kunnen onder meer toepassingen voor skillsgericht werven en matchen worden gemaakt of verrijkt.

Een **skill** wordt bij CompetentNL omschreven als “een aspect van een mens dat specifieke kenmerken en kwaliteiten omvat, die positief bijdragen aan de uitvoering van specifieke taken binnen een beroep.” Deze skills omvatten **vaardigheden, kennis(gebieden) en talenbeheersing**. Zij kunnen worden ontwikkeld door opleiding (formeel of non-formeel) of (werk)ervaring.

- **Vaardigheden** zijn “een type skill dat een individu handelingsbekwaam maakt om een specifieke taak binnen de context van een beroep of functie te kunnen uitvoeren.”
- **Kennis(gebieden)** is “een type skill in de vorm van een duidelijk afgebakend cluster van inhoudelijk verwante, vakspecifieke feiten, principes, theorieën en praktijken die een individu nodig heeft om een specifieke taak binnen de context van een beroep of functie uit te voeren.”
- **Talenbeheersing** is “een type skill in de vorm van het vermogen om binnen de context van een beroep of functie mondeling én schriftelijk effectief en adequaat te communiceren in een andere taal dan de Nederlandse. Het omvat grammaticale nauwkeurigheid, woordenschat, luistervaardigheid en spreekvaardigheid.

Bron: [Begrippenlijst · competentnl](#)

Voor termen als skills, vaardigheden en competenties zijn verschillende definities in omloop. Soms worden ze nadrukkelijk van elkaar onderscheiden, soms worden ze als synoniemen gebruikt. Het is meestal een kwestie van afspraak welke definitie wordt gebruikt. Dat is iets om in de gaten te houden bij het lezen/gebruiken van verschillende bronnen over dit onderwerp.

## Voordelen skillsgerichte arbeidsmarkt

Een skillsgerichte benadering heeft verschillende voordelen die bijdragen aan een dynamischere, flexibelere en inclusievere arbeidsmarkt die beter in staat is om aan de behoeften van zowel werkgevers als werknemers te voldoen. Dit geldt niet alleen voor de zorg. Zo benoemen sociale partners medio 2025 in hun visie op een VWNW-stelsel (Van Werk Naar Werk) een skillsgerichte arbeidsmarkt expliciet als een belangrijk element om de totale arbeidsmarkt beter te laten functioneren.<sup>10</sup> Enkele belangrijke voordelen zijn de volgende:

- **Betere matching:** Een skillsgerichte benadering maakt het mogelijk om werknemers beter te matchen met functies op basis van hun daadwerkelijke vaardigheden en competenties, in plaats van alleen op basis van formele kwalificaties. Dit kan leiden tot een betere aansluiting tussen de vaardigheden van de werknemer en de eisen van de functie, wat de productiviteit en tevredenheid kan verhogen. Dit geldt niet alleen voor nieuwe, maar zeker ook voor huidige medewerkers.
- **Flexibiliteit en mobiliteit:** Werknemers kunnen gemakkelijker overstappen naar andere functies of sectoren als hun vaardigheden centraal staan. Dit bevordert de arbeidsmobiliteit en biedt werknemers meer mogelijkheden om hun loopbaan te ontwikkelen en zich aan te passen aan veranderende arbeidsmarktomstandigheden. Dit past in het idee van Leven Lang Ontwikkelen (LLO). Daar past bij dat werkgevers in hun personeelsbeleid zowel naar de korte als de lange termijn kijken, zodat werknemers duurzaam inzetbaar blijven.
- **Inclusiviteit en diversiteit:** Door de focus te leggen op vaardigheden in plaats van op formele kwalificaties, kunnen werkgevers een grotere en meer diverse groep kandidaten aantrekken, waaronder mensen zonder traditionele diploma's maar met relevante vaardigheden. Dit kan ook bijdragen aan een meer inclusieve arbeidsmarkt.
- **Efficiëntie in werving en selectie:** Werkgevers kunnen efficiënter werven en selecteren (in – en extern) als ze zich richten op specifieke vaardigheden die nodig zijn voor een functie. Dit kan leiden tot een verkorting van de wervingstijd en een vermindering van de kosten die gepaard gaan met het wervingsproces.

## Randvoorwaarden skillsgerichte arbeidsmarkt

Naast voordelen komen uit verschillende onderzoeken ook belemmeringen en randvoorwaarden voor een skillsgerichte arbeidsmarkt.

- Een skillsgebaseerde arbeidsmarkt moet **aantoonbare meerwaarde** hebben voor betrokken partijen, in de eerste plaats voor werkgevers en werknemers/werkzoekenden. De overgang naar een skillsgerichte benadering kan aanvankelijk hogere kosten met zich meebrengen, zoals extra wervings- en validatiekosten, en de noodzaak voor aanvullende scholing. Hoewel op de lange termijn kostenbesparingen mogelijk zijn kunnen de initiële investeringen een belemmering vormen. Of die kosten een probleem zijn, hangt ook af van de (verwachte) opbrengsten. Die zijn niet altijd even duidelijk en even goed meetbaar.

<sup>10</sup> Stichting van de Arbeid, 30 juni 2025, brief aan de minister van Sociale Zaken: [Visie en ambities van sociale partners op 'Van werk naar werk' | Stichting van de Arbeid](#)

- De ontwikkeling en het gebruik van een **gezamenlijke skillstaal** wordt steevast genoemd als belangrijke randvoorwaarde. Internationaal wordt er bijvoorbeeld gewerkt met de Europese skillstaal ESCO en de Amerikaanse skillstaal O\*Net. TNO, UWV, SBB en CBS hebben een doorvertaling gemaakt voor Nederland onder de noemer CompetentNL. In september 2025 is de eerste versie van **CompetentNL** verschenen. De skills in CompetentNL hebben betrekking op het individu én op het werk. Zij leggen dus de verbinding tussen de interesses van mensen en datgene wat nodig is om taken van het werk te kunnen uitoefenen.
- **Skills valideren** is een andere belangrijke voorwaarde. Een gestructureerde validatie zorgt voor een objectieve en betrouwbare beoordeling van vaardigheden, wat zowel voor werkgevers als werknemers waardevol is. Daarvoor is wel een (landelijke) standaard nodig hoe en op basis van welke criteria en normen er gevalideerd wordt. Net als nu voor diploma's en bijvoorbeeld voor EVC-certificaten (Erkenning Verworven Competenties). En er zijn erkende instanties nodig om de valideringen van skills uit te voeren. In het eerder genoemde onderzoek van Actiz, SW-NL en VGN (februari 2025) wordt het gemis van een objectief en transparant valideringskader door meer dan de helft van de respondenten van (zeer) groot belang genoemd voor een skillsgerichte aanpak.
- Bij het vaststellen van skills hoort ook het goed **vastleggen van skills**. Naast het hanteren van een gemeenschappelijke skillstaal gaat het dan om de (technische) mogelijkheden om gegevens op te slaan en uit te wisselen tussen systemen, partijen en individuen. Hiervoor zijn al meerdere toepassingen ontwikkeld, waaronder verschillende skillspaspoorten: een digitaal portfolio waarmee mensen kunnen aantonen wat ze in huis hebben qua diploma's, maar ook qua skills die ze hebben opgebouwd tijdens of buiten het werk. Veel initiatieven zijn echter nu nog decentraal, versnipperd of worstelen nog met vragen over eigenaarschap van gegevens, privacy en praktische toepassing. Overheid en vakbonden steunen deze initiatieven, maar er is nog geen integrale landelijke standaard.
- Organisaties hebben te maken met hun **bestaande functiehuis** voor de weging van functies en de daaraan gekoppelde beloning voor werknemers. Het blijft daarom in het huidige systeem nodig om skills te 'vertalen' naar functieprofielen voor de waardering van werkzaamheden. Wanneer hier meer flexibiliteit wordt ingebouwd, door bijvoorbeeld te werken met rollen, kan dat het skillsgericht werken stimuleren. Voorop staat wel dat de kwaliteit van de zorgverlening gegarandeerd blijft. In de zorg zijn bijvoorbeeld elf beroepstitels wettelijk beschermd, zoals arts, apotheker en verpleegkundige. Het BIG-register (Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg) geeft duidelijkheid over de bevoegdheid (de juiste kwalificaties) van de zorgverleners die werken in deze beroepen. Dit borgt de kwaliteit van deze beroepsbeoefenaren en is daarmee ook de norm waar een benadering op basis van skills aan zal moeten voldoen. Hoe strikter de eisen, hoe lastiger het kan zijn om een exact gelijkwaardige vertaling in skills te maken, maar dat is geen reden om concessies te doen aan de kwaliteit. In het onderzoek van Actiz, SW-NL en VGN (februari 2025) noemt meer dan de helft van de respondenten de aansluiting op het functiehuis, functiewaardering en functieprofielen van (zeer) groot belang voor een skillsgerichte aanpak.
- Om skills flexibel en gericht te kunnen ontwikkelen is het belangrijk dat daar ook **flexibele opleidingsmogelijkheden** voor zijn. Daarbij is ook weer van belang dat skills eenduidig worden gebruikt, gevalideerd en vastgelegd. Dit sluit aan bij al bestaande vormen van flexibilisering zoals deeltijdopleidingen, modulaire opleidingen en mogelijkheden om deelcertificaten, microcredentials of badges te behalen. Dit past ook in het beleid gericht op een Leven Lang Ontwikkelen.

## Enkele toepassingen in de praktijk

In de zorg zijn de afgelopen jaren al meerdere initiatieven gestart die in meer of mindere mate inspelen op een skillsgerichte aanpak. In essentie zijn het allemaal manieren om vraag en aanbod te matchen door beroepen of opleidingen te verbijzonderen in kleinere onderdelen. Hierna volgen enkele voorbeelden, zoals het opleiden van **zij-instromers** uit andere sectoren (in BBL trajecten) en de inzet van mensen die **ondersteunende taken** verrichten zodat deze weg worden gehaald bij de tekortberoepen (bijvoorbeeld **zorgrunners**). Maar ook kritisch kijken naar functie-eisen, welke **combinaties van skills** zijn er mogelijk. Ook de **ontwikkelpaden** in de zorg kijken naar combinaties van opleiden en andere skills.

### Zij-instromers aantrekken

In de zorg is zij-instroom al heel gangbaar. Een paar jaar geleden zette al meer dan 4 op de 10 werkgevers in de zorg zij-instromers in en nog eens een derde stond er voor open.<sup>11</sup> Zij-instroom in de zorg wil zeggen dat mensen uit andere sectoren worden aangetrokken om in de zorg te komen werken. Met gerichte scholing en begeleiding kunnen ze dan omscholen en (door)groeien naar specifieke functies. Veelal gebeurt dat in een combinatie van leren en werken. Afhankelijk van de functies kunnen er vooraf eisen worden gesteld aan zij-instromers (bijvoorbeeld een minimaal opleidingsniveau, affiniteit met de zorg of een gemotiveerde houding), maar de drempel wordt zo laag mogelijk gehouden. Om mensen uit andere sectoren te laten zien wat het werk inhoudt, zijn er bijvoorbeeld **banenmarkten**, **meeloopdagen**, **oriëntatiebanen** en **-stages**. Ook zijn er initiatieven om mensen met een grotere afstand tot scholing en werk goed voor te bereiden op leren en werken in de zorg, zoals **voorschakeltrajecten** voor werkzoekenden (vanuit UWV) en voortrajecten voor bijvoorbeeld anderstaligen of statushouders.<sup>12</sup> Door niet alleen te kijken naar formele diploma's, maar ook naar skills, kunnen zorgorganisaties een veel grotere groep potentiële medewerkers aanspreken. Afhankelijk van hun skills kunnen zij-instromers versneld worden ingezet. Door taken en functies uit te splitsen in kleinere onderdelen kunnen zorgorganisaties nieuwe, toegankelijke functies creëren voor zij-instromers, bijvoorbeeld voor taken die geen formele kwalificaties vereisen, op het gebied van begeleiding, administratie of logistieke ondersteuning.

<sup>11</sup> Werkgeversonderzoek UWV, februari 2024, [Kwart werkgevers neemt zij-instromers aan | UWV](#)

<sup>12</sup> In 2024 heeft UWV een special uitgebracht met praktijkvoorbeelden hoe werkgevers de personeelstekorten kunnen aanpakken, toegespitst op de zorg [Personeelstekorten-aanpakken-zorgpersoneel](#). Een uitgebreidere, algemene versie uit 2025 [Oplossingen voor personeelstekorten | UWV](#)

Een duidelijk voorbeeld van **skillsgericht werven in de zorg** is de aanpak van Utrechtzorg.<sup>13</sup> Dit is niet alleen voor zij-instromers, maar ook voor zorgmedewerkers die een ander zorgberoep overwegen. Op het online-platform Jouwzorgbaan.nl staan vijftig zorg- en welzijnsberoepen met bijbehorende skills. Gebruikers kunnen per beroep de benodigde skills zien en wat die skills inhouden, of per skill bekijken in welke verschillende beroepen die wordt gevraagd. Via online testen kunnen gebruikers per skill een indicatie krijgen of ze die skill wel of niet hebben, of testen welke beroepen bij hun eigen skills passen. Vervolgens komen per beroep ook meteen de beschikbare (regionale) vacatures in beeld. De skillsgerichte benadering van dit platform wordt ook toegepast in de fysieke Ik Zorg Shop voor hulp en advies bij een loopbaan in de zorg.

Om zowel breder als gericht te zoeken naar zij-instromers is het daarnaast voor werkgevers interessant om te weten in welke andere beroepen – ook buiten de zorg - de skills die zij zoeken voorkomen. Dat kan bijvoorbeeld in het Dashboard Skills van UWV.<sup>14</sup>

## Kritisch kijken naar functie-eisen

Naast breder werven van personeel kan een werkgever ook nog eens kritisch kijken naar de gestelde functie-eisen. Die zijn niet altijd even hard. Eisen kunnen natuurlijk echt (**wettelijk**) **noodzakelijk** zijn, maar soms gaat het meer om **voorkeuren** of om eisen waar mensen nog niet meteen aan hoeven te voldoen. Betere differentiatie van eisen vergroot de kansen op meer geschikte kandidaten. Een praktijkvoorbeeld staat op de site van Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn (WZW) Gelderland.<sup>15</sup> Daarin kan een aanvankelijke eis voor een hbo-diploma voor psychiatrisch begeleider worden omgezet naar een mix van een mbo-4-opleiding, werkervaring, interesse en ambitie, met behoud van de zorgkwaliteit. Hierbij wordt dus nadrukkelijk breder gekeken dan alleen naar het diploma om toch tot een goede match te komen.

## Zorgrunners inzetten

Zorgrunners zijn niet-medische ondersteuners die flexibel in de zorg- en welzijnssector worden ingezet om **zorgprofessionals te ontlasten**. Voor Zorgrunners werd primair gekeken naar niet-medische studenten, maar ook werkzoekenden of andere mensen zonder zorgachtergrond die interesse hebben in een (bij)baan in de zorg zijn welkom. Daarmee raakt het aan het idee van de zij-instromers. Enkele jaren geleden begon Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn (WZW) Gelderland het project Zorgrunners. Inmiddels zijn meer dan 200 zorgrunners opgeleid en aan de slag gegaan bij zo'n 16 zorg- en welzijnsorganisaties in de VVT en in de gehandicaptenzorg. Ook is het concept in 2025 opgepakt door een aantal VVT-organisaties in Brabant.<sup>16</sup> Kandidaten hoeven dus niet medisch gediplomeerd te zijn, maar krijgen wel een **training basisvaardigheden** in Zorg en Welzijn. Die training is samen met 4 regionale ROC's ontwikkeld. Na een aantal trainingsdagen zijn de zorgrunners inzetbaar en voeren ze vooral logistieke, administratieve, sociale en praktische taken uit, zodat verpleegkundigen, verzorgenden en andere zorgmedewerkers zich kunnen concentreren op hun kerntaken, zoals medische en persoonlijke zorg. De zorgrunners begeleiden bijvoorbeeld cliënten bij maaltijden of ze brengen materialen rond of assisteren bij activiteiten.

Zorgrunners worden geselecteerd en ingezet op basis van skills zoals communicatie, organisatietalent, empathie en aanpassingsvermogen, in plaats van alleen op diploma's. Werkgevers trekken hiermee **nieuwe doelgroepen** aan die medisch personeel ontlasten en die deels kunnen doorgroeien naar andere beroepen in de zorg. Bij ROC Nijmegen getrainde zorgrunners kregen in 2024 als eerste een **badge** als bewijs van inzet. Zo'n badge geeft een uitgebreide beschrijving van de verworven skills en dat kan iemand bijvoorbeeld toevoegen aan zijn cv of (e-)portfolio, of delen op social media.

## Ontwikkelpaden Zorg en Welzijn gebruiken

Vanaf 2024 bieden de sectorale Ontwikkelpaden in Zorg en Welzijn voor meerdere branches een gestructureerd overzicht van (steeds meer) **functies, specialisaties en ontwikkelmogelijkheden** binnen de sector.<sup>17</sup> Ook staat er per functie in welke opleidingen daarvoor nodig zijn. Dit geeft mensen inzicht in welke banen ze kunnen krijgen in de sector, eventueel ook zonder de juiste opleiding. En het laat zien hoe ze zich verder kunnen ontwikkelen in de sector of hoe ze naar een andere sector of andere functie kunnen overstappen. De benodigde opleidingen kunnen door de overheid erkende opleidingen zijn (mbo-, hbo- en wo-opleidingen) of opleidingen met een waardering van de sector (branchewaardering). De opleidingen zijn te combineren met werken in een betaalde baan en het leren in de praktijk is een belangrijk onderdeel. In veel gevallen kunnen mensen direct aan de slag.

Welk werk de kandidaat vervolgens concreet gaat doen, is afhankelijk van het bedrijf. Ook de **scholing is altijd maatwerk**; het hangt af van iemands eerdere (werk) ervaring, opleidingsachtergrond en talenten. Bij elke functie in het ontwikkelpad staan naast de erkende opleiding eventuele beroepsvereisten (bijvoorbeeld BIG-registratie of VOG) en benodigde competenties (bijvoorbeeld Je kunt je inleven in anderen en hun emoties begrijpen, of Je voert in opdracht verpleegtechnische handelingen volgens protocol uit). Sectorale Ontwikkelpaden zijn een initiatief van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en vertegenwoordigers van sectoren. Sectoren maken Ontwikkelpaden voor de eigen sector.

---

<sup>13</sup> Utrechtzorg is de regionale arbeidsmarktorganisatie voor de regio Utrecht, Amersfoort en Gooi & Vechtstreek. Jouwloopbaan.nl is het online platform voor zorg en welzijn in Midden-Nederland, met expliciet aandacht voor [matchen op skills](#). In de Ik Zorg Shop werken zorg- en welzijnsorganisaties, loopbaancoaches en opleiders aan nieuwe manieren van werven en opleiden, met skillsgericht werven als speerpunt.

<sup>14</sup> [Dashboard Skills | UWV](#) Dit dashboard werkt nu - eind september 2025 - al wel op basis van CompetentNL, maar moet nog worden geüpdatet.

<sup>15</sup> Webartikel WZW: [Praktijkvoorbeeld: een nieuwe collega door werven op skills - WZW](#)

<sup>16</sup> Webartikel, 9 juni 2025, WZW: [Zorgrunners de regiogrenzen over - WZW](#)

<sup>17</sup> Rijksoverheid.nl: [Ontwikkelpaden per sector | Publicatie | Rijksoverheid.nl](#) Eind oktober 2025 staan hier aparte ontwikkelpaden voor 5 branches: Gehandicaptenzorg, Jeugdzorg, Kraamzorg, Sociaal werk, Verpleeg-, verzorgingshuizen en thuiszorg

## Toekomst skillsgericht matchen van vraag en aanbod in de zorg

De ontwikkeling naar een skillsgerichte arbeidsmarkt is in de zorg al enige tijd gaande. Dat laten verschillende praktijkvoorbeelden in de zorg zien, waarin bij het werven en ontwikkelen van personeel breder wordt gekeken dan alleen naar diploma's. Dit zijn nu nog vooral losse initiatieven. De gemeenschappelijke Nederlandse skillstaal **CompetentNL** die eind september 2025 is uitgekomen, kan helpen om die **verschillende initiatieven met elkaar te verbinden** en om sneller en gemakkelijker nieuwe instrumenten te ontwikkelen. CompetentNL zelf is nog in ontwikkeling en zal ook in ontwikkeling blijven, mede op basis van de ervaringen en behoeftes van gebruikers. Hoe CompetentNL in de praktijk wordt gebruikt is aan de **ontwikkelaars van toepassingen** voor eindgebruikers. Voorbeelden van toepassingen zijn matchingtools voor skills, digitale leerportfolio's, curriculumontwikkeling en arbeidsmarktanalyses. Eindgebruikers zijn onder andere werkgevers, gemeenten, onderwijsaanbieders, studenten, werkenden en werkzoekenden.

Individuele werkgevers kunnen daar op aanhaken door bijvoorbeeld in de eigen organisatie de beschikbare ontwikkelpaden toe te passen of door hun werving en selectie aan te passen aan matching op skills. Ook bij de doorontwikkeling van mensen kan de werkgever meer rekening houden met de skills die mensen hebben of willen ontwikkelen. Hiervoor is het belangrijk om van de eigen vacatures en personeel de **skills goed in beeld** te brengen. Hoe meer iedereen daarvoor dezelfde skillstaal gebruikt, hoe groter de kans op succesvolle matches.

Bij het uitkomen van CompetentNL presenteerden UWV, VNO-NCW en MKB-Nederland een gezamenlijke **landelijke Skillsagenda**. Daarmee willen deze partijen samen de toepassing van skills in werving, selectie, scholing en matching versnellen. Doelen zijn onder andere het benutten van onbenut arbeidspotentieel, kennisdeling over skillsgericht opleiden en werven en het verkleinen van de mismatch op de arbeidsmarkt. Dit onderstreept het **groeïende draagvlak** voor de skillsgerichte arbeidsmarkt. Steeds meer werkgeversorganisaties bieden hun leden ondersteuning aan bij het invoeren van skillsgericht werken. Daarbij is het zaak de kwaliteit van de zorg op peil te houden en tegelijk zorgvuldig om te gaan met alle medewerkers, zowel de nieuwe als de huidige.

Ook de werkgeversdienstverlening van UWV voor Zorg en Welzijn speelt hierop in. De ambitie is dat iedereen die zich bij een Werkcentrum meldt en beschikt over de juiste motivatie en competenties, via **landelijke en regionale samenwerking** met de sector begeleid wordt naar een baan in de zorg en welzijn. Daarbij worden oriëntatie- en scholingstrajecten aangeboden in nauwe samenwerking met opleiders, gemeenten, brancheorganisaties en werkgeversorganisaties via RegioPlus. In diverse regio's is deze samenwerking zichtbaar in initiatieven zoals Ik Zorg Shop of OntdekdeZorg&Welzijn.<sup>18</sup> Deze samenwerkingsverbanden verbinden vraag en aanbod en ondersteunen werkgevers bij het werven en ontwikkelen van personeel op basis van skills en motivatie, in plaats van alleen diploma's.

---

<sup>18</sup> [IkZorgShop, OntdekdeZorg & Welzijn](#)

# Colofon

## **Uitgave**

UWV Arbeidsmarktinformatie en -advies

## **Postadres**

Postbus 58285  
Postcode 1043 DL Amsterdam

## **Inlichtingen**

[Roland.keiren@uwv.nl](mailto:Roland.keiren@uwv.nl)

## **Auteurs**

Roland Keiren  
Freek Kalkhoven

Volg ons



## **Disclaimer**

Meer informatie is te vinden op [www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie](http://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie).  
Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding.  
Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.

UWV © 2025