

Zorg: meer dan alleen zorgpersoneel

Februari 2023



In het kort

Als het gaat over werken in de zorg of over personeelstekorten in de zorg, gaat het meestal over zorgpersoneel zoals artsen, verpleegkundigen en verzorgenden. Begrijpelijk, want 3 op de 4 mensen in de sector zorg hebben een zorg en welzijn beroep. En voor veel zorgberoepen is de arbeidsmarkt krap. Bovendien zijn dit de mensen die de feitelijke zorg uitvoeren. Tekorten aan zorgpersoneel zijn al gauw zichtbaar en merkbaar voor iedereen die zorg nodig heeft.

Maar om die zorg te kunnen bieden is meer nodig dan alleen voldoende deskundig zorgpersoneel. Een kwart van de mensen in dienst van een zorginstelling of –organisatie heeft geen zorgberoep. Zij werken vooral in bedrijfseconomische en administratieve beroepen en in dienstverlenende beroepen, maar daarnaast ook in tal van andere beroepen. Dit artikel laat zien om welke beroepen het dan gaat. Ook voor veel van deze beroepen is de arbeidsmarkt gespannen en ervaren werkgevers problemen om vacatures te vervullen. Dat betekent dat er grotere kansen zijn voor werkzoekenden.

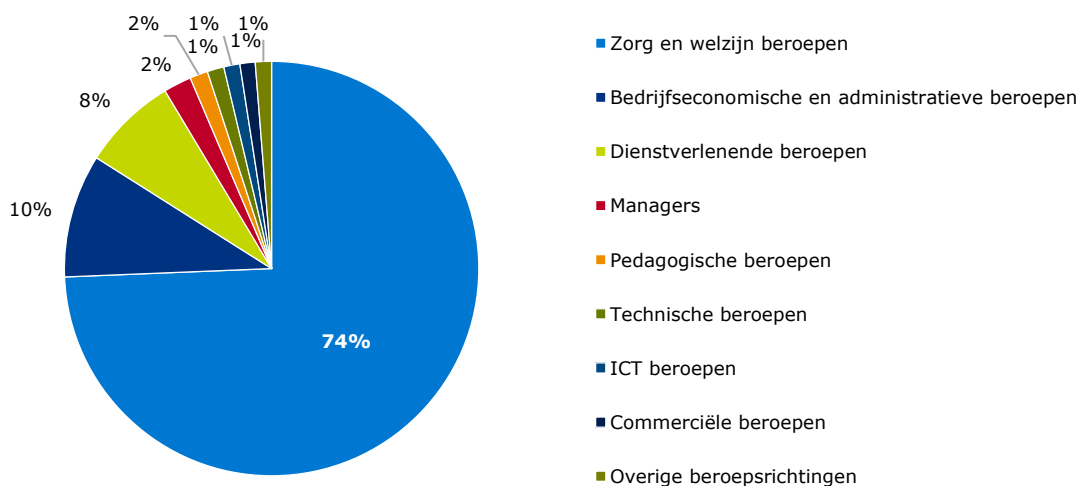
Voor de continuïteit van de zorgverlening is het belangrijk dat werkgevers blijven (samen)werken aan oplossingen voor alle personeelstekorten in de zorg, dus zowel van zorgpersoneel als van andere beroepen. En voor werkzoekenden die graag in de zorg willen werken is het goed om te weten welke mogelijkheden deze sector naast de zorgberoepen nog meer biedt.

Een kwart van de werkenden in de zorg heeft géén zorg en welzijn beroep

In de sector zorg werken mensen in uiteenlopende soorten beroepen. Figuur 1 toont de verdeling naar beroepsrichting. Wat meteen opvalt is dat driekwart van de mensen die in de sector zorg werken een zorg en welzijn beroep heeft. Het gaat dan inmiddels om bijna 1 miljoen werkenden. Dat grote aandeel is niet zo vreemd. Zorg is de corebusiness. De sector biedt uiteenlopende zorg die wordt geleverd en uitgevoerd door specifiek opgeleide mensen. Daarnaast heeft een kwart van de mensen die in de zorg werken dus geen zorgberoep, maar doet ander werk.

Figuur 1. Verdeling werkenden in de zorg naar beroepsrichting

Procentuele aandelen in de werkzame beroepsbevolking in de zorg, gemiddelde 2019-2020



Bron: CBS

De twee grootste beroepsrichtingen in de zorg – na de zorg en welzijn beroepen – zijn de bedrijfseconomische en administratieve beroepen met een aandeel van 10% en de dienstverlenende beroepen met 8% van de werkenden. Dan volgen er vijf kleinere beroepsrichtingen met aandelen van elk 1 à 2%, waaronder technische, ICT en commerciële beroepen. En tot slot is er een kleine restgroep van alle overige beroepsrichtingen met samen een aandeel in de zorg van 1%.

Dit is nog los van de mensen die wel voor de zorg werken, maar die in dienst zijn van een extern bedrijf. Dat zijn bedrijven die bijvoorbeeld personeel en diensten aanbieden op het gebied van schoonmaak, beveiliging, groenvoorziening, catering, financiën, juridische zaken, technisch onderhoud of ict.

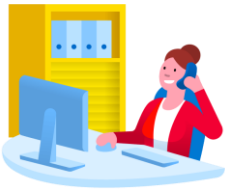
Voor veel beroepsrichtingen is het procentuele aandeel in de werkgelegenheid in de zorg dus vrij klein, maar omdat de zorg zo'n grote sector is gaat het in absolute zin om grote aantallen. Een aandeel van 1 procent staat voor 13 à 14 duizend werkenden.

Om welke soorten beroepen gaat het dan in de sector zorg? Gaat het alleen om werk waar veel opleiding voor nodig is of kunnen mensen ook met minder opleiding aan de slag? En hoe liggen de kansen voor die beroepen op de arbeidsmarkt? Daar gaat dit artikel verder op in.

Meer en minder complex werk in bedrijfseconomische en administratieve beroepen

1 op de 10 werkenden in de sector zorg heeft een bedrijfseconomisch of administratief beroep. Dit aandeel is de afgelopen jaren stabiel gebleven. Na de zorg en welzijn beroepen is dit de grootste beroepsrichting in de sector zorg. Daarvan is het overgrote deel middelbaar opgeleid. Sinds 2014 is het aantal werkenden in beroepen waarin met name middelbaar opgeleiden werken afgenomen. Daarentegen zijn beroepen waarin met name hoogopgeleiden werken toegenomen. De beroepen variëren qua inhoud: de een houdt zich bezig met het begroten, vastleggen of verantwoorden van de complexe geldstromen in de zorg, een ander ontvangt patiënten en bezoekers aan een balie en weer een ander werkt aan de werving en ontwikkeling van medewerkers.

Overwegend middelbaar opgeleid:
77.000 werkenden



Er zijn verschillende beroepen in de zorg waarbij de meeste mensen middelbaar opgeleid zijn. De grootste groep bestaat uit de **medisch- en directiesecretaresses**. Medisch secretaresses ondersteunen artsen en ander medisch personeel door afspraken met patiënten bij te houden en medische administratie te beheren. Directiesecretaresses ondersteunen het management door o.a. (online) vergaderingen en andere bijeenkomsten te organiseren en administratieve zaken voor de directie af te handelen. Voor directiesecretaresses wordt ook vaker hbo-niveau gevraagd. Daarnaast zijn er veel administratief medewerkers in de zorg werkzaam. Het gaat dan met name om **secretaresses** en **ondersteunende secretariële medewerkers**. Zij verrichten onder meer administratieve en planningswerkzaamheden rondom bijvoorbeeld opname en ontslag van patiënten. Ook beantwoorden zij binnenkomende mails en telefoontjes en ontvangen zij tijdens spreekuren de patiënten.¹ Daarnaast zorgen **medewerkers personeelsadministratie** onder andere voor de personele planning en het bijhouden van personeelsdossiers. **Receptionisten en telefonisten** ontvangen en informeren patiënten, bezoekers en medewerkers en geven algemene informatie. Ook staan ze aan de telefoon mensen te woord en verbinden ze door. **Financieel-administratief medewerkers** houden zich bezig met de debiteuren- en crediteurenadministratie, ze maken facturen aan en controleren of budgetten niet worden overschreden.

Bij de meeste van bovenstaande beroepen zijn de baankansen vrij gemiddeld. Tegenover het aantal vacatures staan naar verhouding ongeveer evenveel mensen die dit werk willen en kunnen doen. Daarbij speelt mee dat er door automatisering steeds minder mensen nodig zijn voor hetzelfde werk. Bijvoorbeeld door steeds geavanceerdere softwarepakketten voor de administratie, het gebruik van een elektronisch afsprakensysteem, de koppeling van bestanden om te zorgen dat informatie maar een keer verzameld hoeft te worden of de inzet van informatiezuilen voor bezoekers. Voor directiesecretaresses en medisch secretaresses is de spanning op de arbeidsmarkt groter en zijn de kansen voor werkzoekenden gunstiger. Afhankelijk van het exacte takenpakket kan het ook gaan om een functie op hoger niveau. Voor deze twee beroepsgroepen wordt dan ook wel vaker een hoger opleidingsniveau gevraagd.

Bij de administratieve en bedrijfseconomische beroepen met een hbo- of wo-opleidingsniveau gaat het vooral om specialisten op gebied van personeel en op het gebied van financiën. De zorg is een arbeidsintensieve sector met veel personeel, dus ook met veel personeelswerk. Om nu en in toekomst voldoende geschikt personeel te hebben is een uitdaging. Om te zorgen dat personeel blijft in kennis en vaardigheden is regelmatige bijscholing en opleiding

¹ Per zorginstelling (bijvoorbeeld verpleeghuis, thuiszorg, ziekenhuis, gehandicaptenzorg) kunnen er verschillen zijn in het takenpakket van deze beroepen.

noodzakelijk. Zeker voor de zorgberoepen gelden vaak hoge en strikte eisen wat betreft kennis, vaardigheden, houding en gedrag en inzetbaarheid van personeel. Daarbij heeft de sector al langere tijd te maken met knelpunten zoals personeelstekorten, hoge werkdruk, relatief hoog ziekteverzuim, vergrijzing van het personeelsbestand, verloop (de zorg uit) of verschuiving van loondienst naar (duurdere) zzp'ers.

Een andere belangrijke groep zijn de 'financials' in de zorg. Er gaat veel geld om in de zorg en de financieringsstromen zijn complex. Politieke keuzes, landelijk beleid en wet- en regelgeving bepalen voor een belangrijk deel de financiële kaders voor de zorg, en zijn aan verandering onderhevig. Binnen die kaders moeten veel verschillende partijen met uiteenlopende deelbelangen samen invulling geven aan 'de zorg' in Nederland. Inzichten en adviezen van de zorgfinancials spelen bij die afwegingen een belangrijke rol. Dat is normaal al een hele puzzel en soms komen daar nog schokken bovenop. Zoals in 2022 de onverwacht sterk oplopende (energie)prijzen.

Overwegend
hoogopgeleid:
30.000 werkenden



Er komen ook beroepen voor in de zorg waarvan de meerderheid hoogopgeleid is. De grootste groep bestaat uit **HR-adviseurs, arbeids- en loopbaanspecialisten**. Het soort werk is algemeen, maar de zorg is een specifiek en complex werkveld. Typisch voor de zorg is het uitgebreide stelsel van wettelijke functie-eisen voor veel zorgberoepen. Dat speelt door in het werven, opleiden en ontwikkelen, inzetten en 'vasthouden' van personeel.

Een andere grote groep zijn verschillende financiële specialisten, de 'financials' in de zorg. Denk bijvoorbeeld aan de **boekhouders**, (assistent) **controllers** en **accountants**. Net als bij het personeelswerk is het soort werk algemeen, maar de zorg is een specifiek en complex werkveld. Financials spelen in principe een rol bij alles wat met geld te maken heeft. Dan gaat het bijvoorbeeld om financieel beheer, budgetbewaking, investeringen, inkoop van mensen en middelen, vastgoed, contracten met verzekeraars en andere financiers en de hele financiële verantwoording.

Alle bedrijfseconomische en administratieve beroepen in de zorg met een hbo- of wo-opleidingsniveau hebben te maken met een gespannen arbeidsmarkt: de arbeidsmarkt is krap tot zeer krap voor deze beroepen. Het zijn dan ook kansrijke beroepen² voor werkzoekenden. Dat geldt ook voor directiesecretaressen en medisch secretarissen. Voor werkgevers kost het gemiddeld meer moeite om vacatures voor deze beroepen te vervullen. Slechts 8% van alle werkenden met een economisch-administratief beroep werkt in de sector zorg en welzijn. Voor deze beroepen concurreren werkgevers uit de zorg dus vooral met werkgevers uit andere sectoren. Dit is een ander speelveld dan bijvoorbeeld voor de zorgberoepen, waar zorginstellingen op de arbeidsmarkt vooral met elkaar concurreren.

Veel relatief eenvoudig werk in dienstverlenende beroepen

Bijna 8% van de werkenden in de zorg is werkzaam in de beroepsrichting dienstverlenende beroepen. Daarbij gaat vooral om enkele specifieke beroepsgroepen zoals schoonmakers, medewerkers bediening horeca, keukenhulp, horecapersoneel, kappers en schoonheidsspecialisten. Hun aandeel in de zorg was in 2014-2015 bijna 10% en is sindsdien teruggelopen tot minder dan 8%. Daarmee is dit nog steeds een relatief grote groep in de zorg. Bovendien is de kans is groot dat banen niet echt verdwenen zijn, maar dat werk is uitbesteed. Bij deze dienstverlenende beroepen draait het om twee belangrijke onderwerpen in de zorg: hygiëne en voeding. Daar worden in de zorg hoge eisen aan gesteld.

Schoonmaakwerk in de zorg is een continue noodzaak en vraagt een hoge mate van zorgvuldigheid. Er komen veel mensen met een verminderde weerstand, die vatbaarder zijn voor infecties. En ook voor de gezondheid van het personeel is het belangrijk dat de werkomgeving schoon en veilig is en blijft. Dit betekent dat er veelal volgens strikte regels wordt gewerkt en dat verpleging en schoonmakers goed op elkaar afgestemd worden.³ Op sommige plekken is het schoonmaakwerk nog specialistischer, bijvoorbeeld in operatiekamers of op de intensive care. Personeel wordt daar extra voor opgeleid en getraind. Meer dan de helft van de schoonmakers heeft een opleidingsniveau tot maximaal mbo-1, ruim een derde heeft een middelbaar opleidingsniveau hoger dan mbo-1. Van de mensen die als schoonmaker werken, werkt een kwart direct bij een zorginstelling.⁴ Daarnaast wordt nog schoonmaakwerk uitbesteed aan schoonmaakbedrijven. Uitbesteed werk is dus niet weg, maar verschuift naar andere bedrijven in (meestal) andere sectoren. De arbeidsmarkt voor schoonmakers in het algemeen is krap, met veel vacatures die moeilijk vervuld kunnen worden.

² UWV publiceert jaarlijks een overzicht van beroepen die voldoende tot goede baankansen bieden voor werkzoekenden. In dit artikel is de lijst van september 2022 gebruikt: [Kansrijke beroepen \(werk.nl\)](https://werk.nl/kansrijke-beroepen)

³ In de zorg zijn bijvoorbeeld veel richtlijnen voor infectiepreventie. Dat stelt ook eisen aan het schoonmaakwerk. [Home | SRI-richtlijnen](https://www.sri-richtlijnen.nl)

⁴ Publicatie Schoonmaak in beeld uit januari 2023 [arbeidsmarktontwikkeling schoonmaak \(werk.nl\)](https://werk.nl/arbeidsmarktontwikkeling-schoonmaak). Van de schoonmakers die in 2019/2020 werk hadden, werkten 26% in dienst van een instelling of organisatie in de sector zorg en welzijn.

Overwegend laag of
middelbaar opgeleid:
74.000 werkenden



Bij de dienstverlenende beroepen in de zorg gaat het vooral om schoonmakers en medewerkers bediening horeca. Bij de **schoonmakers** is nog een globaal onderscheid naar schoonmaak van kantoren/gebouwen en schoonmaak die onder de thuiszorg valt. In kantoren en gebouwen worden zowel algemene ruimtes schoongehouden als specifieke ruimtes voor medische behandelingen, onderzoeken en verzorging. Voor gespecialiseerd schoonmaakwerk zijn extra trainingen en opleidingen nodig. In de thuiszorg gaat het vooral om reguliere schoonmaak in huis, afgestemd op de situatie van cliënten. Daar hoort ook sociaal contact met cliënten bij en het inbrengen van hulpverleners als dat nodig lijkt.

De **medewerkers bediening horeca** werken veelal in restaurants, lunchrooms, coffee comers en dergelijke voor personeel of bezoekers, soms ook voor cliënten. Soms wordt het horecawerk gecombineerd met kleine (cadeau)winkeltjes. Doorgaans zijn het grotere zorginstellingen die dit soort voorzieningen aanbieden, al dan niet in eigen beheer.

Keukenassistenten en **koks** zijn andere voorbeelden van dienstverlenende beroepen in de zorg. Zij werken mee aan de maaltijdbereiding. Die kan specifiek zijn toegesneden op individuele patiënten en bewoners of meer algemeen voor personeel en bezoekers. Instellingen zijn wettelijk verplicht met een systeem te werken dat de voedselveiligheid beheerst.⁵ Eten en drinken is belangrijk voor het welzijn en herstel van patiënten. Dan gaat het om meer dan alleen de juiste en veilige voeding. In een ziekenhuis is onderzocht dat goede voeding in combinatie met – waar dat medisch ook kan – meer regie van patiënten over wat, hoeveel en wanneer ze eten, de kans vergroot dat ze beter eten. Dat kan bijdragen aan sneller herstel en een korter verblijf in het ziekenhuis.⁶ Zo'n ontwikkeling heeft ook invloed op de manier van werken in de keukens.

Voor keukenhulpers is weinig opleiding vereist, koks zijn merendeels middelbaar opgeleid. Het gaat hierbij om veel kleinere aantallen werkenden in de zorg dan voor schoonmakers en medewerkers bediening horeca. Voor (chef-)koks in instellingen is de arbeidsmarkt minder gespannen dan voor (chef-)koks in restaurants. De vraag naar instellingskoks neemt af, mede doordat zorginstellingen dit werk (deels) uitbesteden.

Daarnaast zijn er nog verschillende andere dienstverlenende beroepen die in kleinere aantallen bij zorginstellingen in dienst zijn. Bijvoorbeeld kappers en schoonheidsspecialisten. In de zorg moeten ze hun vak beheersen, maar ook goed kunnen omgaan met fysieke of psychische klachten van mensen. Ook is de sociale factor vaak extra belangrijk voor hun klanten. Meestal zijn kappers en schoonheidsspecialisten niet direct in dienst van de zorginstellingen, maar wordt dit werk uitbesteed. In deze branche werken veel zelfstandigen. Dat maakt het lastiger om een goed beeld te krijgen van de arbeidsmarkt voor deze groepen. Medisch pedicuren zijn in 2022 apart vermeld in de lijst kansrijke beroepen.

Overige beroepen in de sector zorg

Naast de zorgberoepen, de economisch-administratieve en de dienstverlenende beroepen zijn er enkele beroepsrichtingen met elk een relatief klein aandeel van 1 à 2% in het aantal werkenden in de sector zorg. Die aandelen zijn in de afgelopen jaren weinig of niet veranderd. Binnen elke richting komen beroepen in de zorg voor op verschillende opleidingsniveaus. Ongeschoold werk komt niet voor.

Techniek is alom aanwezig in de zorgsector, kijk alleen al naar alle medische apparatuur waarvoor technici nodig zijn voor onderhoud en in- en afstelling. Ook wordt domotica steeds meer ingezet in de zorg. Met domotica wordt technologie gebruikt voor met name mensen die langdurig zorg nodig hebben. Dat kan bijvoorbeeld gaan om eenvoudige sensoren waardoor het licht aan-of uitgaat of deuren automatisch openen, of een automatisch alarm als mensen vallen, of meer geavanceerde volgsystemen die hulpdiensten informeren als dat nodig is.



Maar ook de alledaagse techniek in gebouwen en kantoren is nodig, zoals gas, water en licht. Dat vraagt technici voor installatie, onderhoud en reparatie. Dat zijn bijvoorbeeld elektriciens en elektronicamonteurs. Deels hebben zorginstellingen daar een eigen facilitaire dienst voor, maar veel wordt ook uitbesteed. Hoe gespecialiseerder de (medische) apparatuur, hoe groter doorgaans de rol van technische expertise vanuit de leverancier of de producent. Betrouwbaarheid van alle gebruikte techniek is op veel plekken in de zorg van cruciaal belang.

⁵ De hygiënecode van het Voedingscentrum is een voorbeeld van zo'n systeem [Hygiënecode](#) | [Hygiënecode](#) | [Voedingscentrum](#)

⁶ [Lekker en gezond eten en drinken, kortere ligduur en sneller herstel bij Amsterdam UMC \(locatie AMC\) – Distrivers](#)



Net als techniek is **ICT** niet meer weg te denken uit de zorg, vaak ook in combinatie met elkaar. Denk bijvoorbeeld aan het groeiende aantal toepassingen in medische apparatuur, voor communicatie, digitale zorg en ondersteuning op afstand, gezondheidsapps of de elektronische opslag en –uitwisseling van patiëntgegevens. Digitale gegevens moeten daarbij goed beveiligd zijn en de privacy gewaarborgd.⁷ Daarvoor vraagt ook de zorgsector om ICT'ers zoals applicatie-, systeem- en functioneel beheerders, programmeurs en security specialisten. En ICT-servicedeskmedewerkers zijn nodig om gebruikers te ondersteunen bij een goede werking en goed gebruik van de diverse ICT-toepassingen.

Naast de digitale beveiliging heeft de zorgsector behoefte aan fysieke **beveiliging** van gebouwen, spullen en mensen. Zorginstellingen hebben relatief weinig beveiligingspersoneel zelf in dienst, veelal maken ze gebruik van beveiligingsbedrijven. Niet ongebruikelijk is een combinatie van beveiliging en hospitality, waarbij beveiligers ook receptietaken uitvoeren. Zorginstellingen signaleren een toename van agressie door patiënten en bezoekers.⁸ Daarbij kan een combinatie van zorgen, stress en emotie meespelen. Dat vraagt het nodige van beveiligingspersoneel om hier adequaat en professioneel mee om te gaan. Soms hangt agressie ook samen met de aandoening van patiënten/cliënten. Dan komt het extra aan op een goed samenspel tussen beveiligers en zorgverleners. Toenemende agressie in de zorg is voor sommige werknemers in de zorg een (extra) reden om de zorg te verlaten.



Diverse beroepen van technici, ICT'ers, beveiligingspersoneel, inkopers en juristen staan op de lijst kansrijke beroepen van september 2022. Dat betekent dat vacatures over het algemeen moeilijk vervulbaar zijn voor werkgevers en een grotere kans voor werkzoekenden om aan de slag te komen.

Naarmate er nog meer techniek, digitalisering en automatisering in de zorg wordt ingezet zal ook de afhankelijkheid van technisch personeel en ICT'ers verder toenemen. Voor deze beroepsgroepen is de arbeidsmarkt al jaren krap, niet alleen in de zorg. Het zal een uitdaging worden voor de zorgsector of ze op deze deelmarkten de concurrentie aankan met andere sectoren. Uitbesteding kan een oplossing zijn, maar is doorgaans duurder en is soms alleen een verschuiving van het probleem. Externe bedrijven hebben met dezelfde krappe arbeidsmarkt te maken.

Werkgelegenheid in de zorg groeit, personeelstekorten ook

In de sector zorg werken in 2021 ruim 1,3 miljoen mensen. Dat is ruim 14% van de totale werkgelegenheid, 1 op de 7 werkenden werkt dus in de sector zorg (en 1 op de 6 in zorg en welzijn samen). Daarmee is het een van de grootste sectoren als het gaat om werkgelegenheid.

De werkgelegenheid in de zorg is te onderscheiden in de volgende zeven branches, die sterk uiteenlopen in omvang. Achter elke branche staat het procentuele aandeel van die branche in het aantal werkenden in de zorg (2021). Verpleging, verzorging en thuiszorg (VVT) is veruit de grootste branche, huisartsen en gezondheidscentra de kleinste.⁹ De eerder in dit artikel genoemde beroepen, komen in alle zorgbranches voor.

- | | |
|---|--|
| ■ Verpleging, verzorging en thuiszorg (VVT) (34%) | ■ Geestelijke gezondheidszorg (7%) |
| ■ Ziekenhuizen en overige medische specialistische zorg (19%) | ■ Universitair medische centra (6%) |
| ■ Overige zorg en welzijn (18%) | ■ Huisartsen en gezondheidscentra (3%) |
| ■ Gehandicaptenzorg (12%) | |

In de eerste helft van 2022 is de werkgelegenheid in de zorg verder opgelopen. Prognoses tot 2031 gaan ervan uit dat die groei in de komende jaren doorzet.¹⁰ Dat betekent meer vraag naar zowel zorgpersoneel als ondersteunend personeel. Naar verwachting groeien daarmee ook de personeelstekorten in deze sector, maar het is onzeker met hoeveel precies. Onderkend wordt bijvoorbeeld dat de werkgelegenheid in zorg (en welzijn) niet onbeperkt kan toenemen, alleen al omdat er anders te weinig mensen overblijven voor het werk in andere sectoren. Daarbij wordt bijvoorbeeld als uitgangspunt genoemd dat de huidige verhouding van 1 op 6 werkenden in zorg en welzijn niet verder mag oplopen.¹¹ Om ook met een rem op de personeelsgroei goede en betaalbare zorg te blijven bieden wordt onder andere ingezet op meer preventie, efficiency en technologie.¹²

⁷ Begin 2023 werden op een aantal ziekenhuizen DDoS-aanvallen ingezet. De gevolgen bleven beperkt.

[Nederlandse ziekenhuizen doelwit van DDoS-aanvallen](#) | Nieuwsbericht | Nationaal Cyber Security Centrum (ncsc.nl)

⁸ Ziekenhuizen zien aantal agressieve patiënten en bezoekers sterk toenemen | Binnenland | NU.nl, 29 november 2022. En in januari 2023 presenteerde beroepsorganisatie NU'91 uitkomsten van een enquête onder zorgprofessionals [Bijna 60% van de zorgprofessionals ervaart maandelijks agressie](#) | NU'91 (nu91.nl). 94% van de respondenten verwacht dat agressie in de zorg de komende jaren toeneemt.

⁹ Het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn hanteert voor zorg en welzijn (in brede zin) een indeling in 10 branches. Zeven daarvan worden hier samengevat als sector zorg. Sociaal werk, Jeugdwerk en Kinderopvang worden hier niet meegerekend.

¹⁰ Het prognosemodel is door ABF Research ontwikkeld in opdracht van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport voor de partners in het [onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn \(AZW\)](#) en [RegioPlus](#). Gekeken is naar de prognoses uit begin 2022, volgens het Referentiescenario: [Dashboard branches - Totaal Zorg en welzijn \(breed\) - Nederland \(databank.nl\)](#).

¹¹ Zie o.a. [Programma_Toekomstbestendige_Arbeidsmarkt_Zorg_&_welzijn \(overheid.nl\)](#) blz. 11, eerste punt onder Afspraken

¹² Zie o.a. het WRR-rapport uit september 2021 [Kiezen voor houdbare zorg - Mensen, middelen en maatschappelijk draagvlak](#) | Rapport | [Rijksoverheid.nl](#) en de kabinetsreactie uit juni 2022 op dit rapport.

Tot slot

Als het over de arbeidsmarkt in de zorg gaat, gaat het over het algemeen over de vele verschillende zorgberoepen, de grote personeelstekorten voor veel van deze beroepen en de oplossingen die voor deze tekorten worden ontwikkeld. Veel minder gaat het over al die andere beroepen in de zorg. Daar werken weliswaar minder mensen in dan in de zorgberoepen, maar ook in die beroepen zijn veel tekorten en die beroepen zijn ook van belang om goede zorg mogelijk te maken. Dit artikel laat zien om welke grote diversiteit aan beroepen het daarbij gaat. Het is zaak dat werkgevers de balans blijven bewaken en bewaren tussen alle benodigde beroepen in de sector zorg. Wat daarbij kan helpen is om werkzoekenden te laten zien welke verschillende mogelijkheden de zorg biedt, ook buiten de bekende zorgberoepen.

Om werkgevers te helpen om personeelstekorten aan te pakken heeft UWV een aantal oplossingsrichtingen op een rijtje gezet, verdeeld in drie groepen: nieuw talent aanboren, werk anders organiseren en boeien en binden. Daarmee kunnen werkgevers hun eigen mix van maatregelen samenstellen, afgestemd op hun eigen situatie.¹³ Voor mensen die zich willen oriënteren op (ander) werk kan het skillsdashboard ¹⁴ helpen om te kijken welke beroepen passen bij iemands vaardigheden.

Colofon

Uitgave

UWV *Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies*

Inlichtingen

roland.keiren@uwv.nl

Auteur

Roland Keiren

Volg ons



Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, graag zelfs, maar gebruikt u wel de bronvermelding.

UWV © 2023

¹³ Een verzameling van mogelijke acties voor werkgevers om personeelstekorten aan te pakken [27 oplossingen voor personeelstekorten \(werk.nl\)](#), UWV, Amsterdam, 4 november 2022

¹⁴ [Dashboard Skills \(werk.nl\)](#)