Mbo Zorg & Welzijn
Oost-Nederland 2015-2025



WGV
zorg en
welzijn

De belangstelling voor opleidingen binnen Zorg & Welzijn blijft groeien. Tegelijkertijd verandert de samenstelling van de uitstroom van gediplomeerden. Deze analyse brengt de belangrijkste ontwikkelingen in instroom, diplomering en opleidingsrichtingen in beeld voor Oost-Nederland en Nederland. Daarnaast worden de gevolgen voor de toekomstige arbeidsmarkt in Zorg & Welzijn geduid. Met speciale aandacht voor de kansen en uitdagingen voor werkgevers en onderwijs.



Samenvatting

De sector Zorg & Welzijn heeft zijn positie binnen het mbo-onderwijs in Oost-Nederland tussen 2015 en 2025 verder versterkt. In alle onderzochte regio's is het aandeel studenten dat kiest voor een opleiding in Zorg & Welzijn hoger dan tien jaar geleden. Vooral de Achterhoek laat een sterke groei zien, terwijl Regio Zwolle gedurende de gehele periode het hoogste aandeel zorgstudenten behoudt. Deze ontwikkeling bevestigt dat Zorg & Welzijn aantrekkelijk blijft voor jongeren en volwassenen die kiezen voor een maatschappelijke loopbaan. Tegelijkertijd laat de analyse zien dat de groei niet onbeperkt doorzet. In meerdere regio's ligt het aandeel Zorg & Welzijn in 2025 lager dan in 2020. De beschikbare gegevens bieden echter onvoldoende basis om hiervoor een onderbouwde verklaring te geven. Wel kan worden vastgesteld dat 2020 voor verschillende regio's een piekmoment lijkt te zijn geweest, waarna een periode van stabilisatie is ingezet. De beschikbare data maken het niet mogelijk om de oorzaak van deze ontwikkeling vast te stellen.en arbeidsmarktinfrastructuur.

Hoewel de instroom* groeit, blijft het totale aantal gediplomeerden in Zorg & Welzijn al jaren vrijwel stabiel rond de 4.200 per jaar. Achter deze stabiliteit gaat een belangrijke structurele verschuiving schuil. Het traditionele voltijdonderwijs (BOL) neemt af, terwijl werkend leren (BBL) sterk groeit. Het aandeel BBL stijgt van 25,8% in 2015 naar 42,4% in 2024. Daarmee ontwikkelt werkend leren zich van een aanvullende leerroute tot een essentieel onderdeel van de regionale opleidings- en arbeidsmarktinfrastructuur. Werkgevers spelen hierdoor een steeds grotere rol in het opleiden en behouden van toekomstige professionals.

4.200
gediplomeerden in zorg en welzijn per jaar



WGV zorg en welzijn

Ook binnen de diplomering* verandert de samenstelling van het opleidingsaanbod. Opleidingen als Pedagogisch Werk, Sociaal Werk en mbo-Verpleegkunde groeien aanzienlijk, terwijl Verzorgende IG en Doktersassistent juist krimpen. Deze verschuiving sluit deels aan bij maatschappelijke ontwikkelingen, zoals de groeiende vraag naar professionals in kinderopvang, jeugdzorg en het sociaal domein. Tegelijkertijd ontstaat hierdoor een toenemende spanning tussen de opleidingsuitkomsten en de arbeidsmarktbehoefte binnen de zorg.

De grootste uitdaging wordt zichtbaar bij Verzorgende IG. Het aantal gediplomeerden is tussen 2015 en 2024 met bijna de helft afgenomen, terwijl de vraag naar verzorgenden in de ouderenzorg, thuiszorg en langdurige zorg onverminderd hoog blijft. Hierdoor ontstaat een structurele mismatch tussen vraag en aanbod. De regio slaagt erin om mensen voor Zorg & Welzijn te interesseren, maar onvoldoende in het opleiden van professionals voor enkele van de meest schaarse zorgberoepen.

Voor de komende jaren verschuift de strategische opgave daarom van het vergroten van de instroom naar het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Daarbij wordt het steeds belangrijker om niet alleen te sturen op diploma's en opleidingsrichtingen, maar ook op skills. Een skillsgerichte benadering biedt kansen om nieuwe doelgroepen aan te trekken, waaronder zij-instromers, werkenden uit andere sectoren en mensen die beschikken over relevante competenties maar niet over het traditionele diploma-profiel.

De verdere ontwikkeling van regionale skills-paden, praktijkleren en modulaire leertrajecten kan bijdragen aan een grotere en beter benutbare arbeidsmarkt. Door skills centraal te stellen in werving, selectie, opleiding en loopbaanontwikkeling ontstaat meer ruimte voor interne doorstroom, zij-instroom en duurzame inzetbaarheid. Dit sluit aan bij de groeiende behoefte aan flexibiliteit op de arbeidsmarkt en biedt kansen om personeelstekorten sneller en effectiever aan te pakken.

Oost-Nederland beschikt over een sterke basis voor de toekomstige personeelsvoorziening in Zorg & Welzijn.



De centrale conclusie van deze analyse is dat Oost-Nederland beschikt over een sterke basis voor de toekomstige personeelsvoorziening in Zorg & Welzijn. De uitdaging ligt niet primair in het aantrekken van meer studenten, maar in het beter verbinden van instroom, skills, diplomering en arbeidsmarktvraag. Een gezamenlijke inzet van onderwijsinstellingen, werkgevers en regionale partners op werkend leren, skillsgericht opleiden en het versterken van schaarse zorgberoepen is daarbij essentieel om de toekomstige personeelstekorten in zorg en welzijn beheersbaar te houden.

**De meest recente instroomcijfers hebben betrekking op 2025. Voor diplomering zijn de meest recente beschikbare cijfers afkomstig uit 2024.*

Ontwikkeling instroom 2015–2025

Het aandeel Zorg & Welzijn binnen de totale mbo-instroom is de afgelopen tien jaar in alle regio's toegenomen.



De Achterhoek kent de sterkste instroomgroei van 29,6% naar 35,3% (+5,7 procentpunt). Regio Zwolle behoudt het hoogste aandeel met 33,5% in 2025.

Twente bereikt 32,0%, NWV/Stedendriehoek 32,8% en landelijk 32,4%. Alle regio's liggen daarmee rond of boven het landelijke niveau.

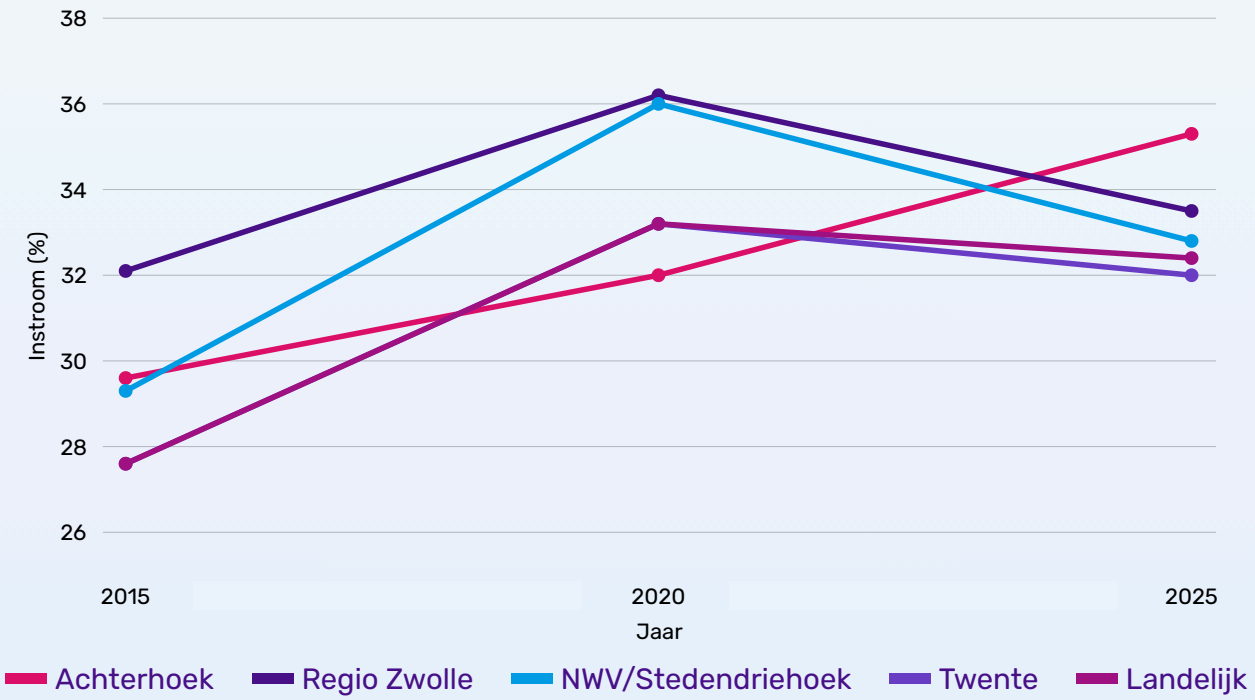
Opmerkelijk is dat het aandeel in meerdere regio's tussen 2020 en 2025 iets terugloopt ten opzichte van 2020 (bijvoorbeeld Zwolle van 36,2% naar 33,5%; landelijk van 33,2% naar 32,4%). Deze lichte terugval kan niet worden verklaard vanuit de beschikbare data.

Per saldo blijft de instroom tussen 2015 en 2025 groeien, zij het minder dynamisch na 2020. Dit suggereert dat de sterke toename van instroom tussen 2015 en 2020 tot een nieuw evenwicht is gekomen. De groei van Zorg & Welzijn als opleidingsdomein vertaalt zich niet automatisch naar groei van de zorgberoepen waar de arbeidsmarktkrapte het grootst is.

Regionale observaties

- Achterhoek: sterkste groei instroom.
- Zwolle: hoogste aandeel Zorg & Welzijn.
- Twente: volgt vrijwel landelijke ontwikkeling.
- NWV/Stedendriehoek: sterke groei tot 2020, daarna lichte terugval.

Instroom Zorg & Welzijn binnen mbo-instroom (%)



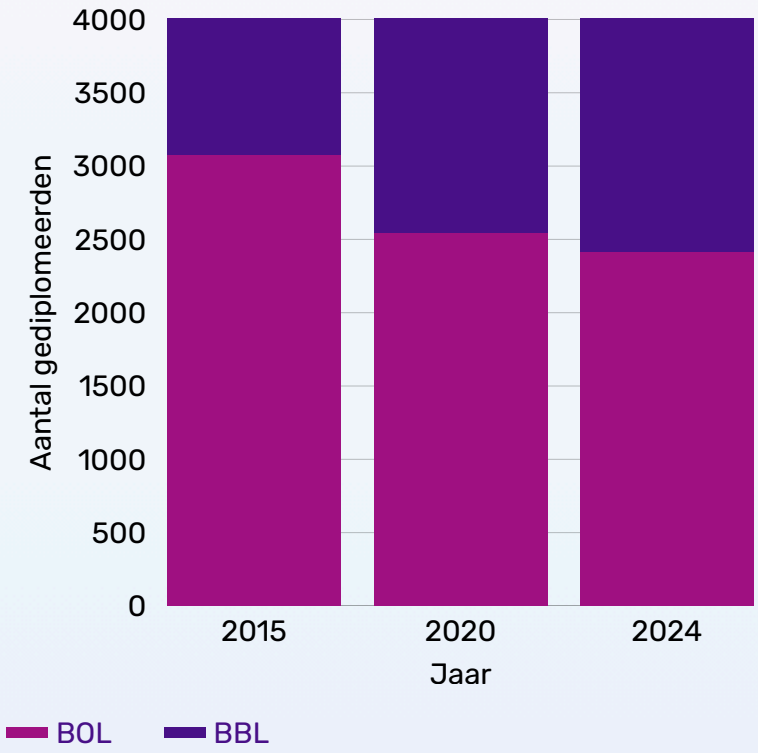
WGV zorg en welzijn

Ontwikkeling diplomering 2015–2024

Het totaal aantal gediplomeerden Zorg & Welzijn blijft stabiel rond 4.200 per jaar. In 2015 behaalden 3.080 studenten een BOL-diploma, in 2024 daalt dit naar 2.420 (-21%). Het aantal BBL-diploma's stijgt van 1.070 in 2015 naar 1.780 in 2024 (+66%). Het aandeel BBL binnen de totale diplomering groeit van 25,8% naar 42,4%.

Werkend leren is daarmee de belangrijkste motor van de personeelsvoorziening. De verschuiving van BOL naar BBL vraagt van werkgevers en onderwijsinstellingen om voldoende leerwerkplaatsen en kwaliteitsvolle begeleiding.

Diplomering Zorg & Welzijn: BOL vs BBL



> **Werkend leren is de belangrijkste motor van de personeelsvoorziening**



WGV zorg en welzijn

Verschuiving in opleidingsmix

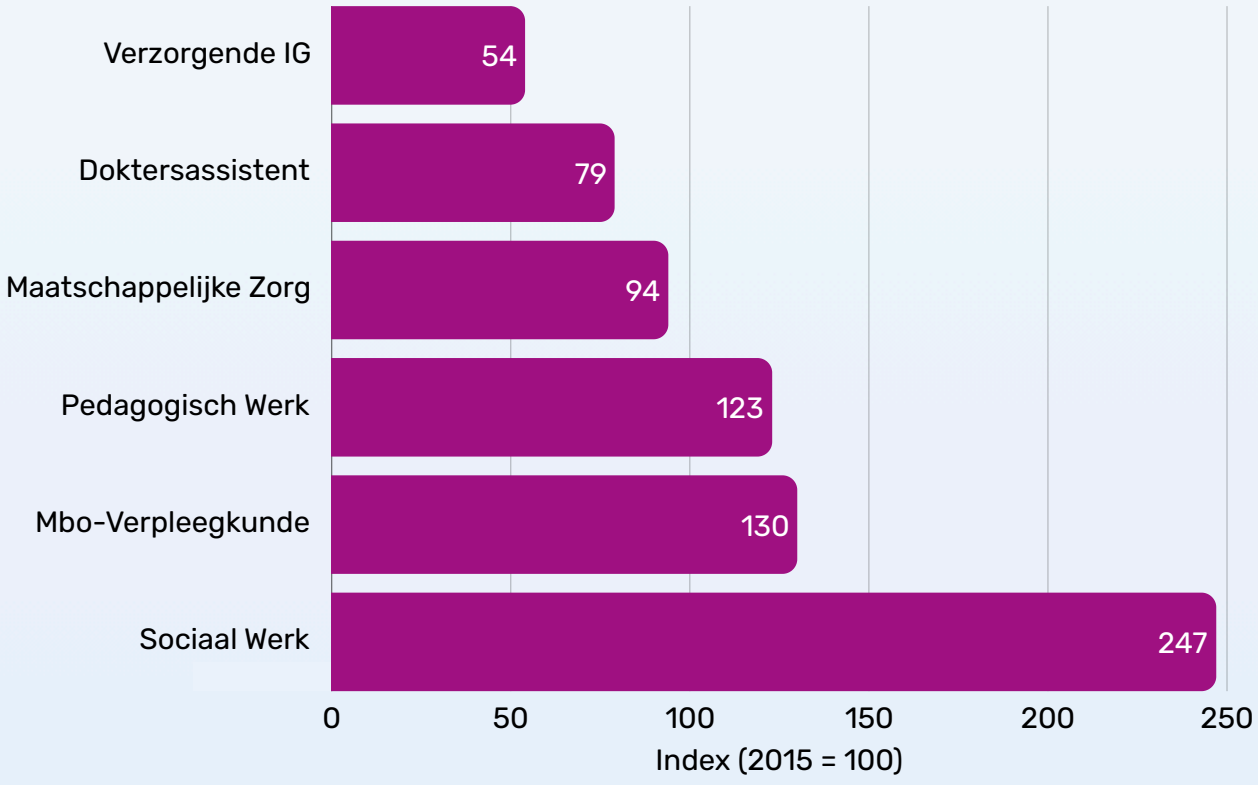
Binnen Zorg & Welzijn verschuift de opleidingsmix richting welzijn, pedagogiek en verpleegkunde. Pedagogisch Werk stijgt van 1.010 naar 1.240 gediplomeerden (+23%), Sociaal Werk van 150 naar 370 (+147%), mbo-Verpleegkunde van 710 naar 920 (+30%). Daartegenover staat een daling in Maatschappelijke Zorg (-6%), Doktersassistent (-21%) en Verzorgende IG (-46%). Deze ontwikkeling sluit aan bij maatschappelijke trends in kinderopvang, jeugdzorg en ondersteuning in het sociaal domein. De groei van welzijns- en pedagogische opleidingen compenseert de afname in traditionele zorg, maar creëert risico's voor personeelstekorten in IG-functies.

Het aantal BBL-diploma's stijgt van 1.070 in 2015 naar 1.780 in 2024 (+66%). Het aandeel BBL binnen de totale diplomering groeit van 25,8% naar 42,4%.

De opleidingsmix verschuift steeds verder richting welzijn, pedagogiek en verpleegkunde.



Ontwikkeling belangrijkste opleidingsdossiers (2015-2024)



WGV zorg en welzijn

Verzorgende IG als grootste mismatch

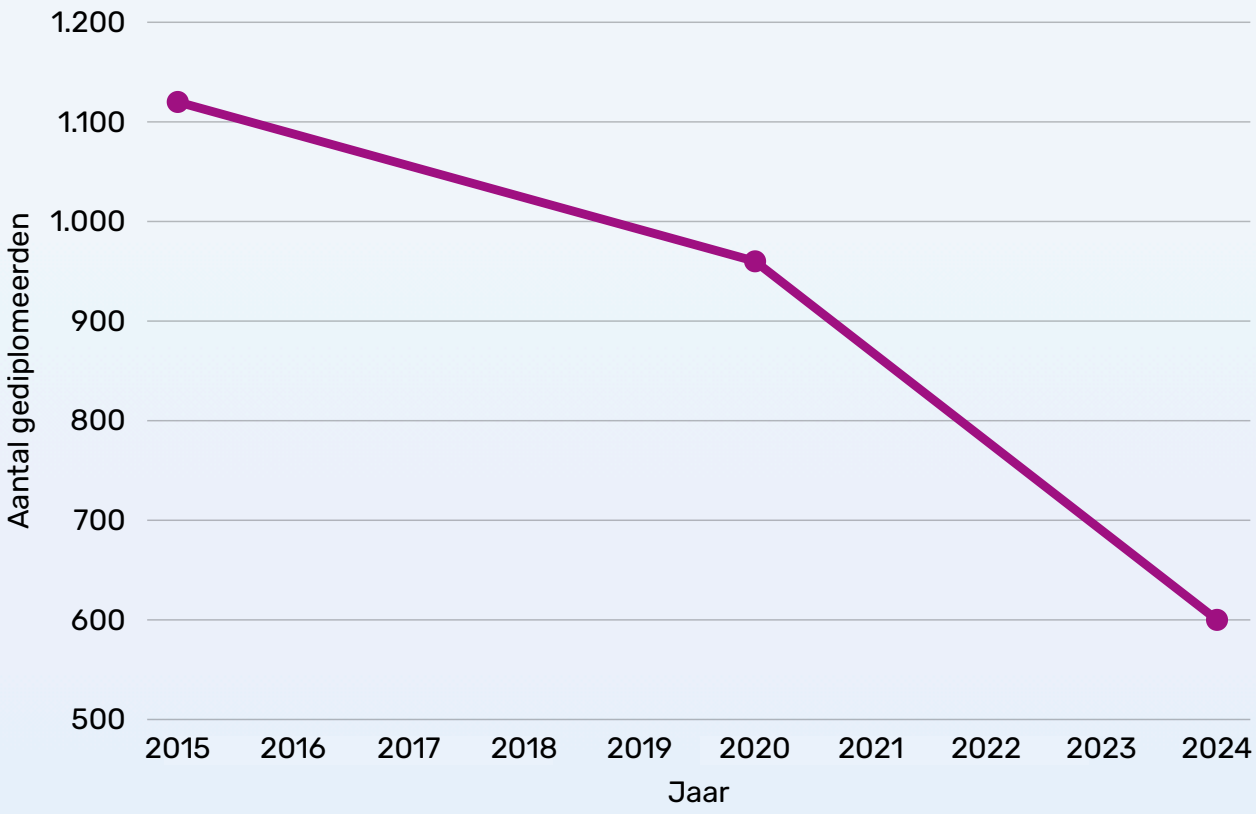
Het aantal gediplomeerden Verzorgende IG neemt af van circa 1.120 in 2015 naar ongeveer 600 in 2024 (-46%). Het aandeel binnen de totale diplomering daalt van 27% naar 14%. Deze ontwikkeling staat haaks op de arbeidsmarkt: verzorgenden behoren tot de meest gevraagd beroepsgroepen.

De daling vormt een substantieel risico voor de personeelsvoorziening in ouderenzorg, thuiszorg en langdurige zorg. Met name in regio's als Achterhoek, Zwolle en Twente is het tekort aan IG groot en groeit de concurrentie om talent.



46%
minder gediplomeerden Verzorgende IG in negen jaar tijd

Ontwikkeling Verzorgende IG (2015-2024)



WGV zorg en welzijn

Strategische implicaties

De regie verschuift van instroom naar matchingsvraag: onderwijsuitkomsten moeten beter aansluiten op de arbeidsmarktbehoefte. Work-based learning (BBL) is een belangrijke route; werkgevers krijgen meer verantwoordelijkheid voor opleiding. Voldoende leerwerkplaatsen zijn essentieel. Gerichte werving en behoud van studenten in schaarse zorgberoepen zijn noodzakelijk om personeelstekorten te beperken. Een heldere regionale arbeidsmarktinvulling is nodig: stapeling van welzijn, pedagogiek en verpleegkunde moet in evenwicht worden gebracht met IG-functies. Regionale dashboards kunnen instroom, diplomering en vacatures koppelen voor vroegtijdige sturing.

De regie verschuift van instroom naar matchingsvraag: onderwijsuitkomsten moeten beter aansluiten op de arbeidsmarktbehoefte.



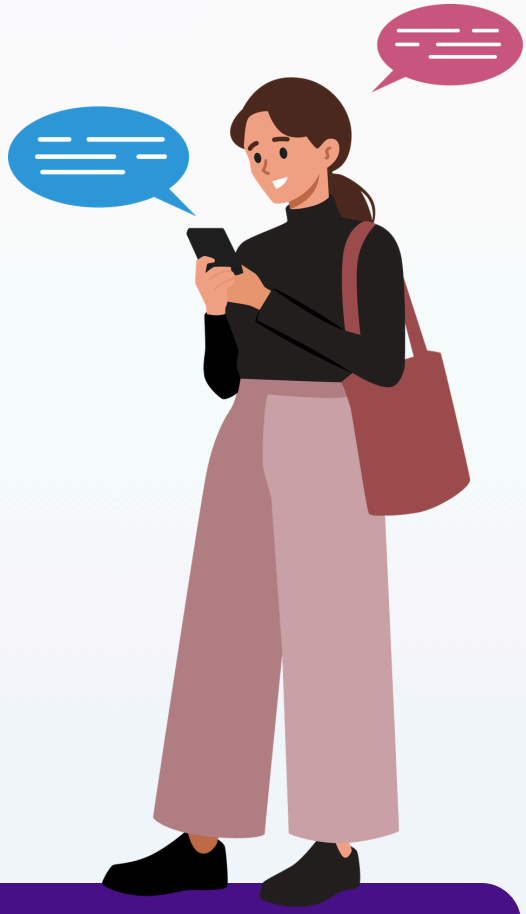
Niet alleen diploma's en functies, maar ook onderliggende skills moeten richtinggevend worden in werving en ontwikkeling.



Daarbij verdient skillsgericht werken een explicietere plek: niet alleen diploma's en functies, maar ook onderliggende skills zoals cliëntgericht werken, samenwerken, observeren en signaleren, plannen en organiseren, digitale skills, communicatieve skills en probleemoplossend vermogen moeten richtinggevend worden in werving en ontwikkeling. Regionale skills-paden, deelkwalificaties, praktijkleren en modulair onderwijs kunnen helpen om zij-instromers, interne doorstromers en andere doelgroepen stapsgewijs richting schaarse functies zoals Verzorgende IG te begeleiden. Hierdoor ontstaat meer ruimte voor flexibelere instroom, betere benutting van arbeidspotentieel en duurzame inzetbaarheid binnen zorg en welzijn.

Conclusie

Zorg & Welzijn heeft zijn positie binnen het mbo verstevigd tussen 2015 en 2025. Hoewel instroomgroei positief is, vlakt groei na 2020 af of daalt licht in meerdere regio's zonder duidelijke oorzaak. Het totaal aantal gediplomeerden blijft stabiel, maar opleidingsmix verschuift duidelijk richting werkend leren en welzijnsdomeinen. Verzorgende IG kent de grootste afname, wat een groeiende mismatch vormt met de arbeidsmarktvraag. De strategische opgave ligt in het versterken van werkend leren, vergroten van de aantrekkelijkheid van schaarse zorgberoepen en betere afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Wanneer deze verbinding succesvol wordt versterkt, kan de huidige instroom- en doorstroomgroei worden vertaald naar oplossingen voor personeelstekorten.





Werkend leren en betere afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt zijn cruciaal voor het aanpakken van personeelstekorten

WGV zorg en welzijn

Aanbevelingen richting 2030

7.1 Maak Verzorgende IG een regionale prioriteit

Van alle onderzochte opleidingen vormt Verzorgende IG het grootste arbeidsmarktrisico. Het aantal gediplomeerden is sinds 2015 bijna gehalveerd, terwijl de vraag hoog blijft.
Een regionale skills-aanpak kan juist voor deze beroepsgroep kansen bieden. Niet iedere toekomstige Verzorgende IG hoeft via hetzelfde opleidingspad in te stromen. Door te werken met deelkwalificaties, praktijkleren, modulair onderwijs en erkende skills kunnen meer kandidaten worden bereikt en behouden.

7.2 Verschuif de focus van diploma's naar skills

De arbeidsmarkt in Zorg & Welzijn verandert sneller dan het traditionele opleidingslandschap. Werkgevers zoeken steeds minder naar een specifiek diploma alleen en steeds vaker naar medewerkers die beschikken over de juiste skills, leerbaarheid en ontwikkelpotentie. De daling van Verzorgende IG laat zien dat het risico bestaat dat organisaties te veel sturen op bestaande kwalificaties en te weinig op de onderliggende skills die nodig zijn om zorg te verlenen. Een meer skillsgerichte benadering biedt kansen om nieuwe doelgroepen aan te trekken. Denk aan zij-instromers, medewerkers uit andere sectoren, statushouders en werknemers die beschikken over relevante skills maar niet over het traditionele diploma-profiel. Hierdoor kan de potentiële arbeidsmarkt aanzienlijk worden vergroot.

De verschuiving van diploma's naar skills wordt relevanter naarmate de uitstroom uit traditionele zorgopleidingen afneemt en werkgevers genoodzaakt zijn bredere doelgroepen aan te spreken.



7.3 Ontwikkel regionale skills-paden

De sterke groei van BBL laat zien dat leren en werken steeds meer met elkaar verweven raken. Dit biedt kansen om niet langer uitsluitend te denken vanuit opleidingen, maar vanuit ontwikkelpaden gebaseerd op skills.
Voor werkgevers en onderwijsinstellingen betekent dit dat zij gezamenlijk regionale skills-paden kunnen ontwikkelen waarbij kandidaten stapsgewijs competenties opbouwen richting functies zoals Verzorgende IG, mbo-Verpleegkundige of begeleider in de gehandicaptenzorg.
Een dergelijke aanpak maakt het mogelijk om:

- sneller nieuwe doelgroepen te laten instromen;
- eerder inzetbaar personeel beschikbaar te hebben;
- doorstroom tussen functies te stimuleren;
- opleidingsuitval te beperken doordat ontwikkeling in kleinere stappen plaatsvindt.

7.4 Gebruik skills als basis voor werving

De cijfers laten zien dat de instroom in Zorg & Welzijn groeit, maar dat de uitstroom naar schaarse functies achterblijft. Traditionele vacatureteksten en functieprofielen kunnen hierbij een belemmering vormen doordat zij sterk gericht zijn op diploma-eisen. Een meer skillsgerichte arbeidsmarktbenadering kan bijdragen aan een grotere vijver van potentiële kandidaten. Hierbij wordt gekeken naar aantoonbare skills zoals:

- cliëntgericht werken;
- samenwerken;
- observeren en signaleren;
- plannen en organiseren;
- digitale skills;
- communicatieve skills;
- probleemoplossend vermogen.

Door skills centraal te stellen ontstaat meer ruimte voor interne doorstroom, zij-instroom en hybride leer-werktrajecten.



De uitdaging ligt niet bij de instroom, maar bij voldoende uitstroom naar schaarse beroepen.





7.5 Versterk de verbinding tussen onderwijs en arbeidsmarkt

De analyse laat zien dat de regio geen primair instroomprobleem heeft. De uitdaging ligt vooral in het omzetten van instroom naar voldoende uitstroom in beroepen waar de arbeidsmarktvraag het grootst is. Dat vraagt om een gezamenlijke regionale aanpak waarbij onderwijsinstellingen, werkgevers en arbeidsmarktpartners niet alleen sturen op aantallen studenten, maar ook op de ontwikkeling van relevante skills. Hierdoor ontstaat een arbeidsmarkt die beter kan inspelen op veranderende zorgvragen en technologische ontwikkelingen.

Bestuurlijke eindboodschap

De cijfers laten zien dat Oost-Nederland succesvol is in het aantrekken van studenten voor Zorg & Welzijn. De grootste opgave voor de komende jaren ligt daarom niet aan de voorkant van de pijplijn, maar in het beter verbinden van onderwijs, skills en arbeidsmarkt. Een verschuiving van diplomagericht denken naar skillsgericht werven, ontwikkelen en opleiden biedt kansen om de beschikbare arbeidspotentie beter te benutten. Daarmee kan de regio niet alleen meer mensen bereiken, maar ook sneller inspelen op de veranderende personeelsvraag in zorg en welzijn.

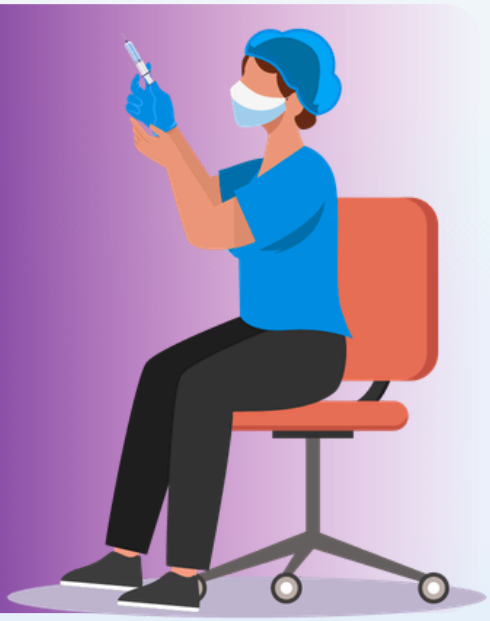
Dit sluit bovendien goed aan bij de beweging die binnen de WGV, collega arbeidsmarktregio's, het ministerie van SZW, UWV, SBB en diverse regionale werkgeversnetwerken zichtbaar is, waarbij skills steeds vaker worden gebruikt als verbindende taal tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

> **De grootste opgave voor de komende jaren ligt niet aan de voorkant van de pijplijn, maar in het beter verbinden van onderwijs, skills en arbeidsmarkt.**



Slotzin

De regio beschikt over voldoende belangstelling voor Zorg & Welzijn, maar staat voor de uitdaging om deze belangstelling beter te vertalen naar skills, diploma's en beroepskeuzes die aansluiten bij de grootste arbeidsmarkttekorten. De toekomst van de personeelsvoorziening wordt daarmee steeds minder bepaald door instroom alleen en steeds meer door de kwaliteit van de aansluiting tussen onderwijs, skills en arbeidsmarkt.



WGV zorg en welzijn