

transvorm

Arbeidsmarkt in beeld 2026

Samen keuzes maken voor een houdbare arbeidsmarkt

verder
met werken
in zorg en
welzijn

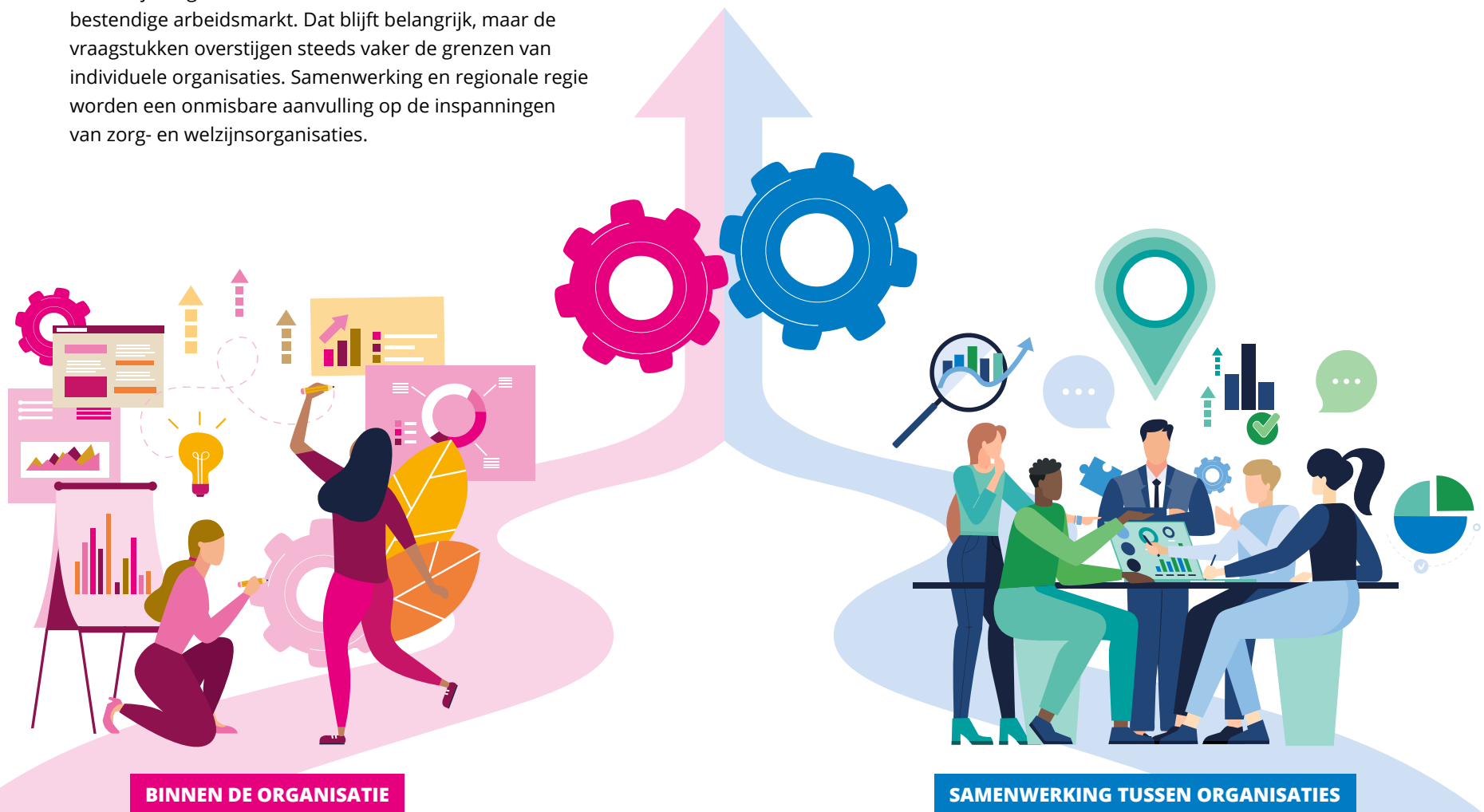


De cijfers in deze publicatie gaan over de sector zorg en welzijn in Noord-Brabant, tenzij anders vermeld.

1	<u>INLEIDING</u>				4
2	<u>ARBEIDSMARKT IN ZORG EN WELZIJN IN NOORD-BRABANT</u>				5
	 <u>Demografische ontwikkeling</u>	5	 <u>Werkgelegenheid</u>		7
	 <u>Verschuivende zorgvraag</u>	6			
3	<u>WAT ORGANISATIES AL DOEN – EN WAAR EEN VOLGENDE STAP NODIG IS</u>				10
	 <u>Instroom: blijvende inzet op aantrekken en opleiden</u>	10	 <u>Inzetbaarheid verhogen</u>		16
	Externe instroom	11	Deeltijdfactor		16
	Opleidingen	12	Verzuim		18
	 <u>Uitstroom: blijvende inzet op het behoud van medewerkers</u>	14	 <u>Waar grenzen bereikt worden</u>		21
	Externe uitstroom	14			
	Voorkomen van uitstroom	15			
4	<u>REGIONALE REGIE OP DE ARBEIDSMARKT</u>				22
	 <u>Beweging op de arbeidsmarkt</u>	22	 <u>Groei versus totale uitstroom</u>		26
	 <u>Wat betekent deze beweging?</u>	25	 <u>Wat vraagt dit?</u>		28
5	<u>TOT SLOT</u>				31

1. Inleiding

De arbeidsmarkt in zorg en welzijn verandert. De vraag naar personeel groeit, de aard van het werk en organisatie van zorg verschuiven. Deze publicatie laat zien dat zorg- en welzijnsorganisaties al hard werken aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt. Dat blijft belangrijk, maar de vraagstukken overstijgen steeds vaker de grenzen van individuele organisaties. Samenwerking en regionale regie worden een onmisbare aanvulling op de inspanningen van zorg- en welzijnsorganisaties.



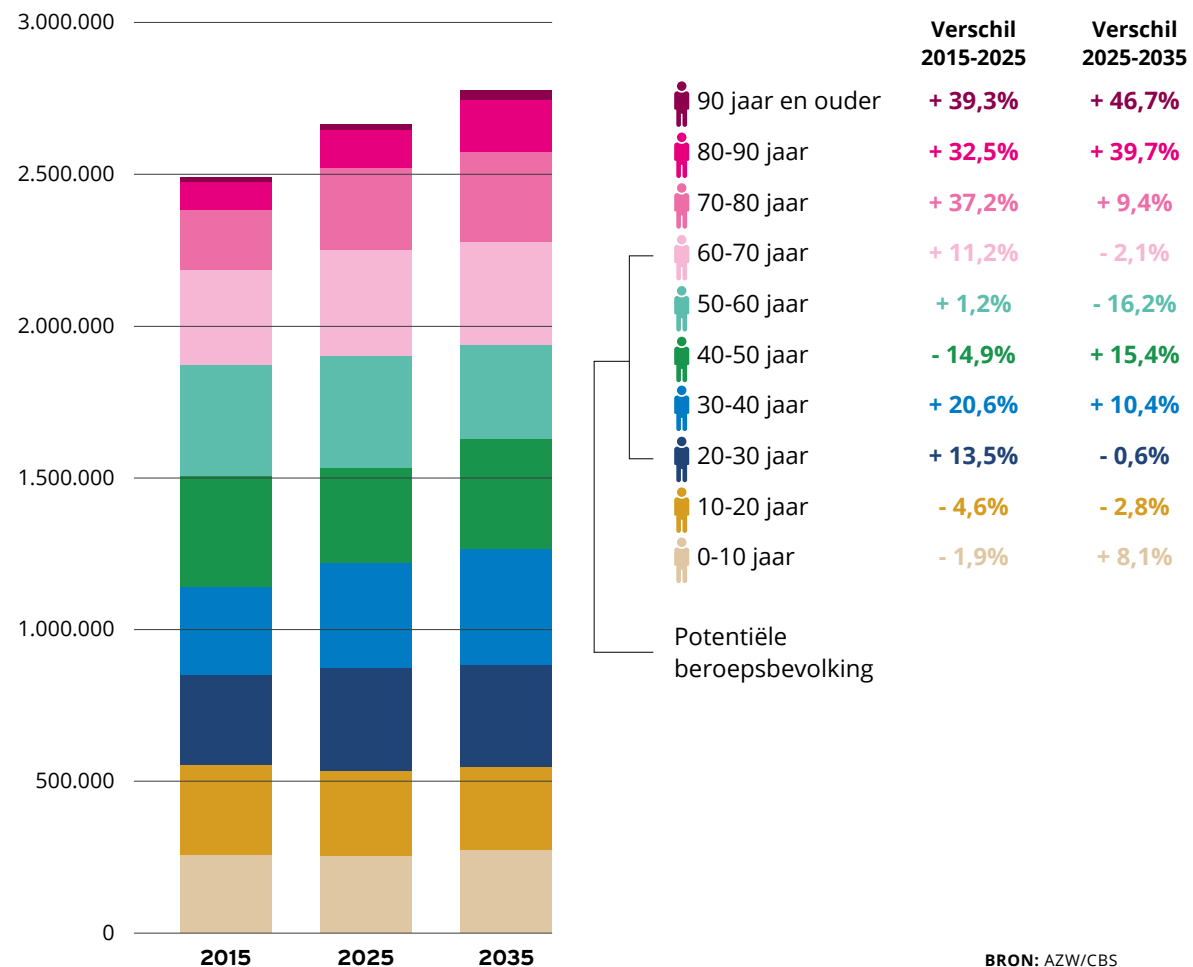
2. Arbeidsmarkt in zorg en welzijn in Noord-Brabant



DEMOGRAFISCHE ONTWIKKELING

De bevolking van Noord-Brabant groeit de komende jaren verder. Tegelijk neemt vooral het aantal ouderen toe. Daardoor blijft de vraag naar zorg en ondersteuning groeien. Dat biedt ook kansen: ouderen zetten zich in als mantelzorger of vrijwilliger. Toch neemt de druk op zorg en welzijn per saldo toe.

Tegelijk groeit de potentiële beroepsbevolking minder snel dan de zorgvraag. Hierdoor wordt het steeds lastiger om genoeg medewerkers te vinden voor alle zorg- en ondersteuningsvragen. De spanning tussen vraag naar zorg en beschikbaar personeel neemt daardoor verder toe.



BRON: AZW/CBS



VERSCHUIVENDE ZORGVRAAG

De zorgvraag groeit niet alleen, ze verandert ook. Mensen kloppen steeds vaker aan voor ondersteuning buiten de traditionele instellingen en krijgen zorg vaker thuis. Tegelijk neemt de complexiteit van zorg- en ondersteuningsvragen toe. Hierdoor verschuift de vraag in verschillende branches naar zwaardere, complexere of meer extramurale zorg.

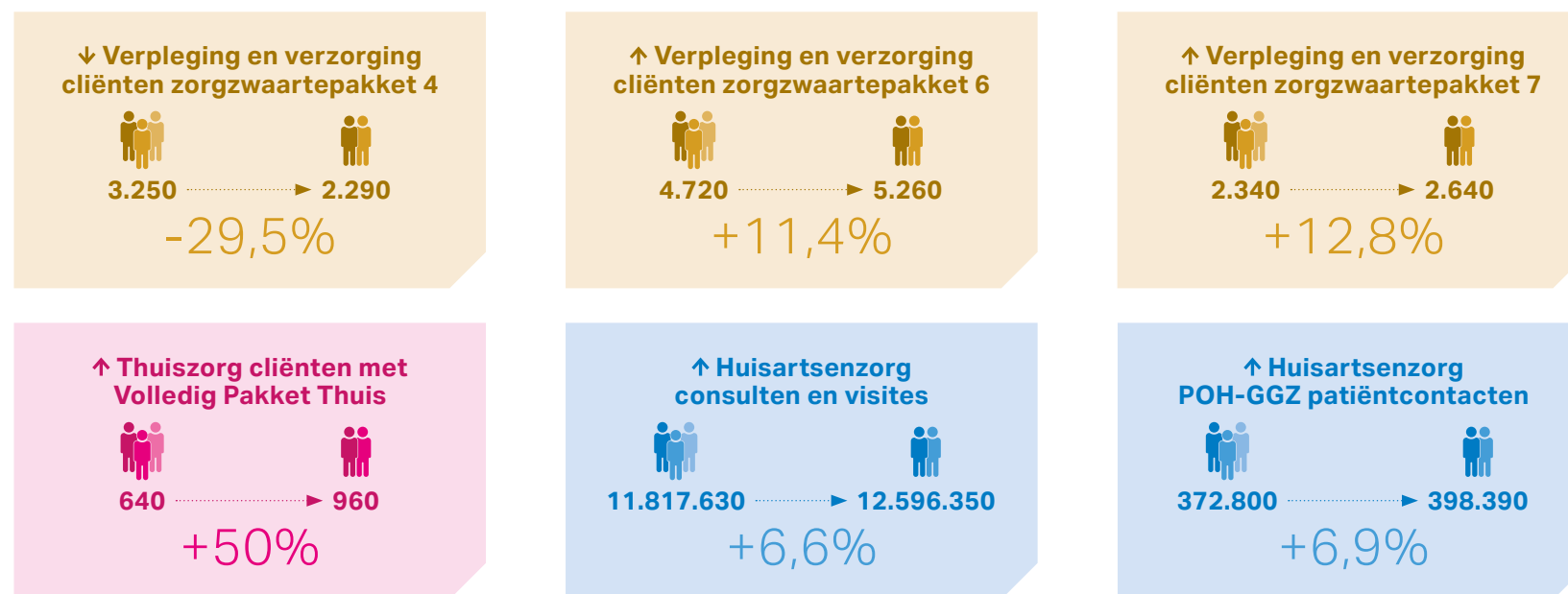
Dat zien we terug in verschillende branches. In de verpleeghuiszorg neemt het aantal lichte indicaties af, terwijl zwaardere zorgprofielen groeien. Zo daalde het aantal cliënten met zorgzwaartepakket 4 tussen 2022 en 2024 met 29,5% (van 3.250 naar 2.290 cliënten), terwijl zorgzwaartepakket 6 met 11,4% (4.720 naar 5.260) en zorgzwaartepakket 7 met 12,8% (van 2.340 naar 2.640) toenamen.

Ook in de thuiszorg verschuift de vraag. Het aantal cliënten met een Volledig Pakket Thuis (VPT) groeide in deze periode met 50%, van 640 naar 960 cliënten.

Een vergelijkbare ontwikkeling zien we in andere branches. Zo steeg het aantal consulten en visites in de huisartsenzorg met 6,6% (van ruim 11,8 miljoen naar bijna 12,6 miljoen contacten) en steeg het aantal patiëntcontacten bij de POH-GGZ met 6,9% (van 372.800 naar 398.390).

Daarmee verschuift de opgave niet alleen in volume, maar ook in wáár de zorg wordt geleverd, hóe die is georganiseerd en welke competenties professionals nodig hebben.

2022 - 2024



> Meer weten?

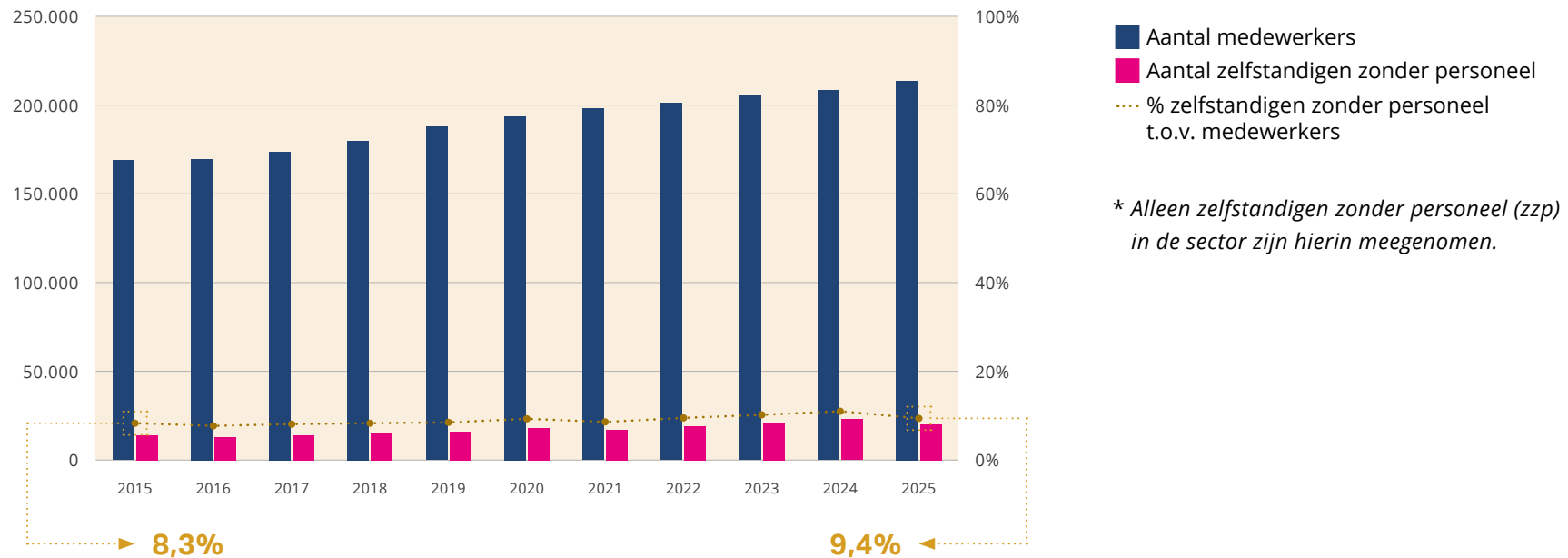
[Transvorm Thema: de verschuivende zorgvraag](#)

BRON: AZW/CBS EN PROGNOSEMODEL ZORG EN WELZIJN (REALISATIECIJFERS 2022-2024)



WERKGELEGENHEID

Aantal medewerkers en aantal zzp'ers*



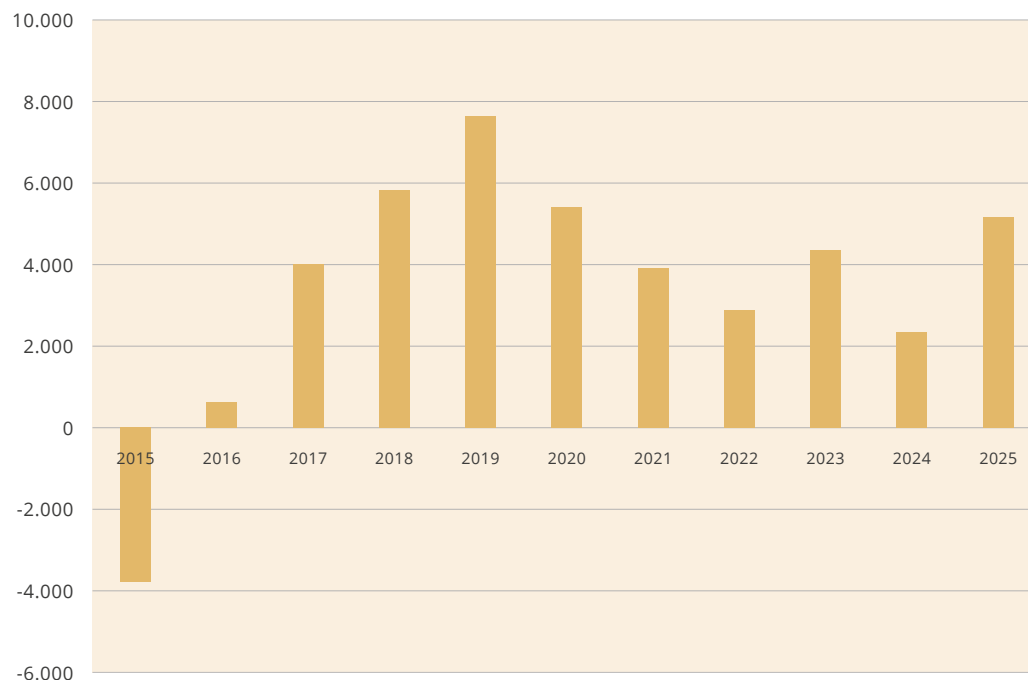
In 2025 werkten er 213.700 medewerkers en 20.000 zzp'ers in de sector zorg en welzijn. Het totaal aantal werkenden is tussen 2015 en 2025 toegenomen met bijna 45.000 medewerkers en 6.000 zzp'ers. In 2025 is het aantal zzp'ers ten opzichte van 2024 met 13% gedaald, na een periode van groei. Het aandeel zzp'ers ligt daarmee nog altijd hoger dan in 2015.

+ 51.000 werkenden
tussen 2015 en 2025



WERKGELEGENHEID

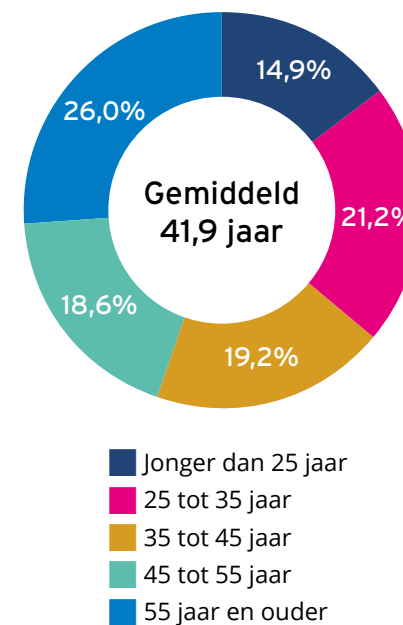
Vershil tussen externe instroom en uitstroom van medewerkers



Of de werkgelegenheid groeit, hangt af van de balans tussen instroom en uitstroom.

De grafiek laat zien hoe deze balans zich de afgelopen jaren heeft ontwikkeld. Sinds 2016 komen er jaarlijks meer medewerkers bij dan er vertrekken uit de sector zorg en welzijn. De groei verschilt per jaar. In 2025 is het aantal medewerkers dat erbij komt weer groter dan in 2024. In alle branches zien we in 2025 een positief saldo.

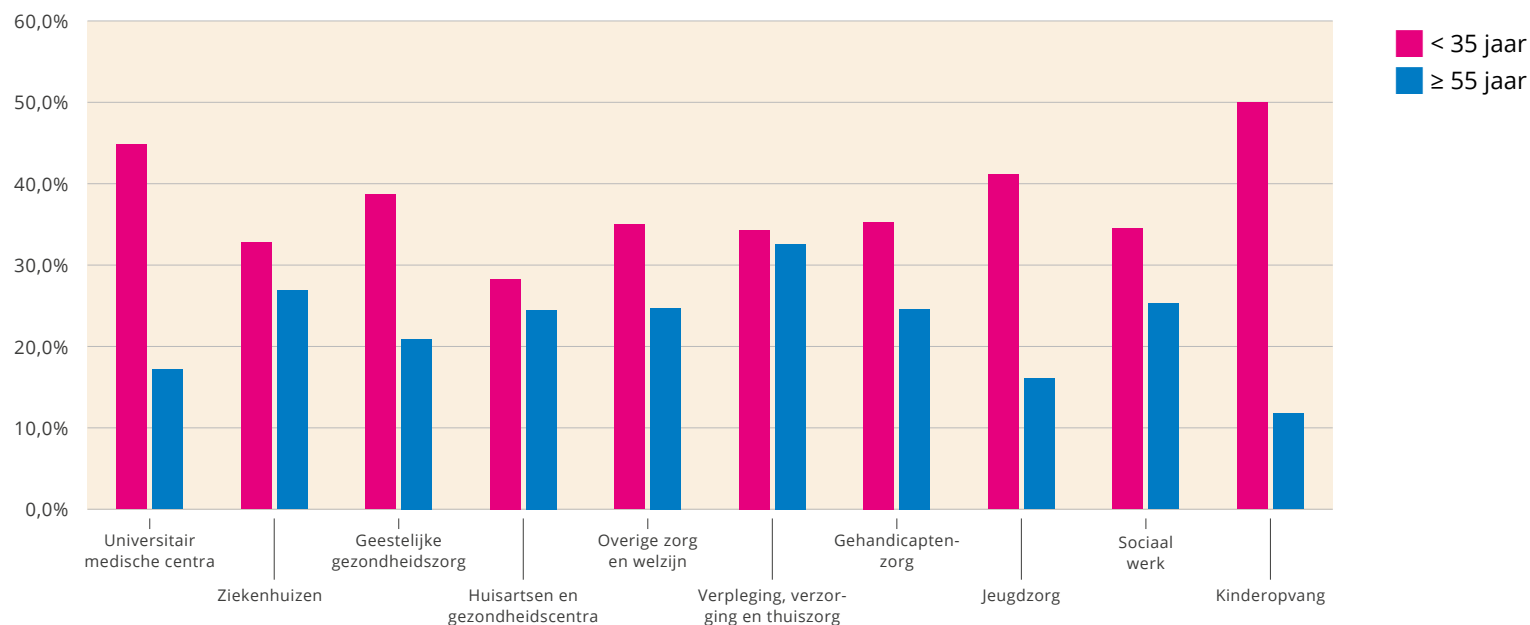
Medewerkers naar leeftijd





WERKGELEGENHEID

Aandeel medewerkers jonger dan 35 jaar en 55 jaar of ouder per branche



Kijken we per branche naar het aandeel jongere medewerkers (jonger dan 35 jaar) en oudere medewerkers (55 jaar of ouder), dan zien we duidelijke verschillen. Deze groepen laten het begin en het einde van de loopbaan zien. Zo werken in de kinderopvang relatief veel jongere medewerkers en weinig oudere medewerkers. Binnen de verpleging, verzorging en thuiszorg zien we juist een relatief groot aandeel jongere én oudere medewerkers.

3. Wat organisaties al doen - en waar een volgende stap nodig is

Zorg- en welzijnsorganisaties werken intensief aan instroom, behoud en inzetbaarheid. Die inspanningen zijn essentieel en de cijfers in deze publicatie laten zien dat dit resultaat oplevert. We beschrijven voor deze drie lijnen de belangrijkste ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, en waar de grenzen voor verdere optimalisatie worden bereikt.



INSTROOM: BLIJVENDE INZET OP AANTREKKEN EN OPLEIDEN

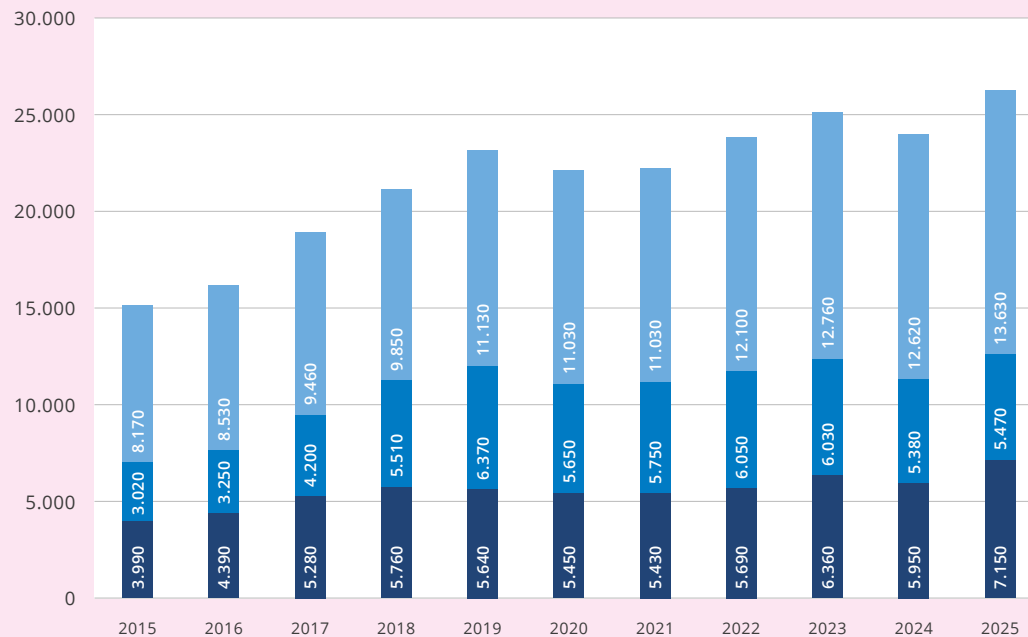
De sector werkt al jaren gericht aan meer instroom. Bijvoorbeeld door het opleiden van nieuwe professionals en het aantrekken van nieuwe medewerkers uit andere sectoren of via herintreding.

Met gezamenlijke campagnes wordt het werken in de sector realistisch en aantrekkelijk in beeld gebracht. Deze inzet werpt zijn vruchten af. Ondanks de terugloop van het aantal studenten (door ontgroening) daalt het aantal studenten dat kiest voor een zorg- of welzijnsopleiding niet of nauwelijks. Ook neemt de instroom van nieuwe medewerkers in de sector toe.



INSTROOM: BLIJVENDE INZET OP AANTREKKEN EN OPLEIDEN

Externe instroom naar herkomst



De externe instroom neemt over de periode 2015–2025 toe, met jaarlijkse schommelingen. In 2025 stijgt de instroom opnieuw, met een duidelijke toename van gediplomeerden en herintreders. De stijging van het aantal herintreders hangt mogelijk samen met veranderingen in de wet- en regelgeving over de inzet van zzp'ers.

> Meer weten?

[Externe instroom in zorg en welzijn](#)

- Gediplomeerden/overig
- Zij-instromer
- Herintreder

Externe instroom - waar komen nieuwe medewerkers vandaan?

Externe instroom gaat over medewerkers die de sector nieuw binnenkomen, en kent drie categorieën:



Gediplomeerden/overig: medewerkers die nooit eerder in zorg en welzijn hebben gewerkt en 25 jaar of jonger zijn. Dit zijn voornamelijk studenten die na diplomering hun start maken in de sector.



Herintreders: medewerkers die in het verleden al in de sector werkten, maar minimaal een jaar niet werkzaam waren in de sector.



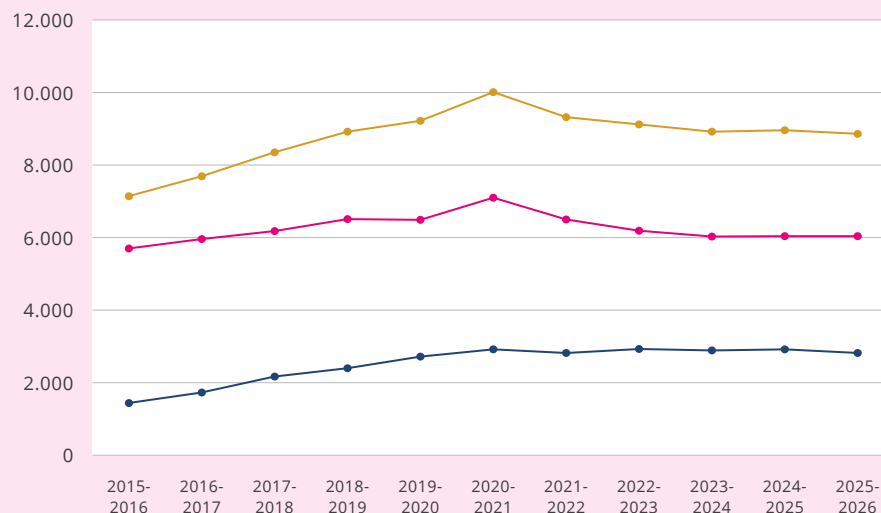
Zij-instromers: nieuwe medewerkers die ouder zijn dan 25 jaar en nooit eerder in zorg en welzijn hebben gewerkt.



INSTROOM: BLIJVENDE INZET OP AANTREKKEN EN OPLEIDEN

Opleidingen

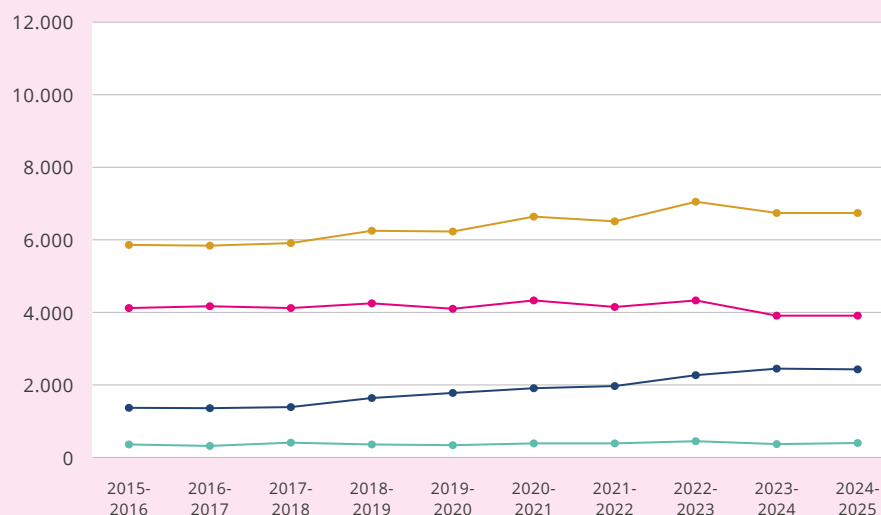
Instroom mbo-opleidingen



— Totaal (excl. extraneï)
— Bol
— Bbl

De instroom in de mbo-opleidingen zorg en welzijn steeg tot schooljaar 2020-2021, maar stabiliseert sindsdien. Het aantal nieuwe studenten ligt daarbij nog altijd hoger dan 10 jaar geleden.

Gediplomeerden mbo-opleidingen



— Totaal (incl. extraneï)
— Bol
— Bbl
— Extraneï

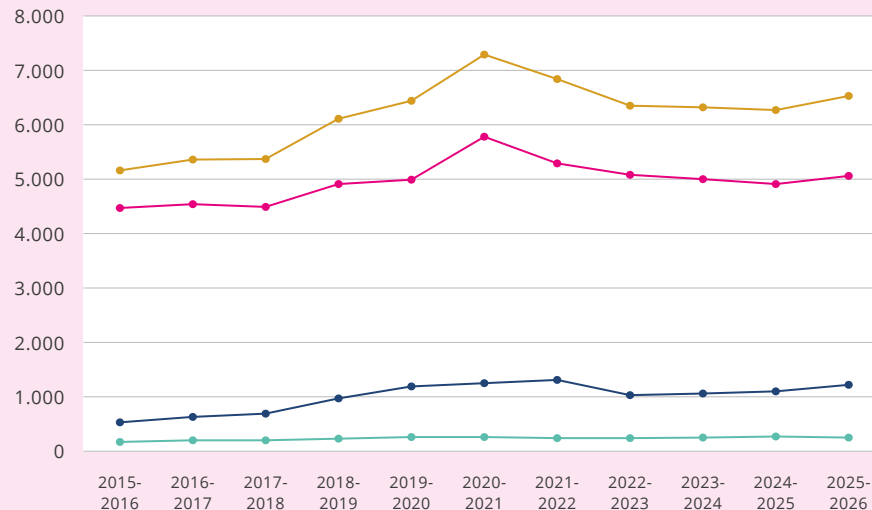
Het aantal gediplomeerden aan mbo-opleidingen laat over de periode 2015-2025 een licht stijgende trend zien, met enige schommelingen tussen de jaren. De toename wordt vooral gedragen door de bbl-route. Een groot deel van de gediplomeerden gaat na diplomering werken in de sector zorg en welzijn: 54% van de bol-studenten en 81% van de bbl-studenten.

BRON: AZW/CBS



INSTROOM: BLIJVENDE INZET OP AANTREKKEN EN OPLEIDEN

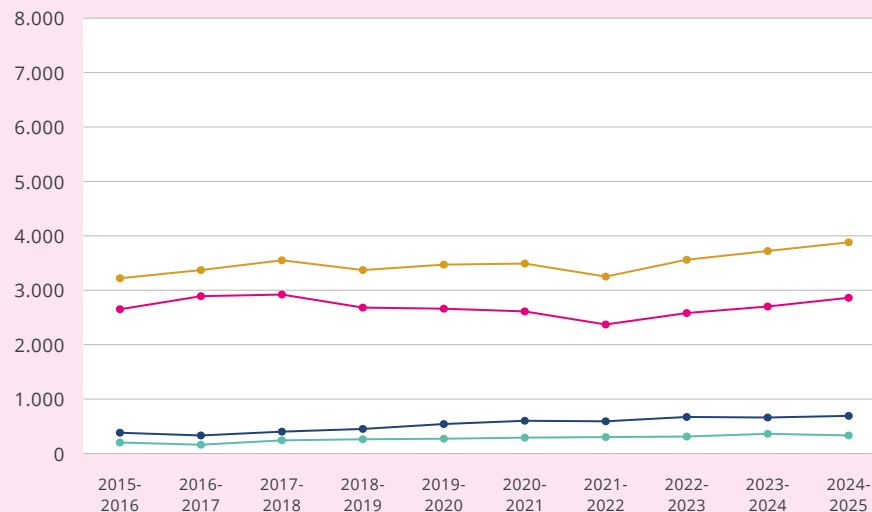
Instroom hbo-opleidingen



— Totaal
— Voltijd
— Deeltijd
— Duaal

De instroom in hbo-opleidingen in zorg en welzijn piekte rond schooljaar 2020-2021 en daalde daarna licht. Het aantal nieuwe studenten ligt daarbij nog altijd hoger dan 10 jaar geleden. In 2025-2026 is opnieuw sprake van een beperkte stijging. Het grootste deel van de instroom bestaat uit voltijdstudenten.

Gediplomeerden hbo-opleidingen



— Totaal
— Voltijd
— Deeltijd
— Duaal

Het aantal hbo-gediplomeerden stijgt sinds schooljaar 2021-2022 en bereikt in 2024-2025 het hoogste niveau sinds 2015-2016. Veel van deze gediplomeerden kiezen na afstuderen voor een baan in de sector. Zo gaat 71% van de Social Work gediplomeerden aan de slag in de sector. Bij de bacheloropleiding Verpleegkunde bedraagt dit zelfs 92%.



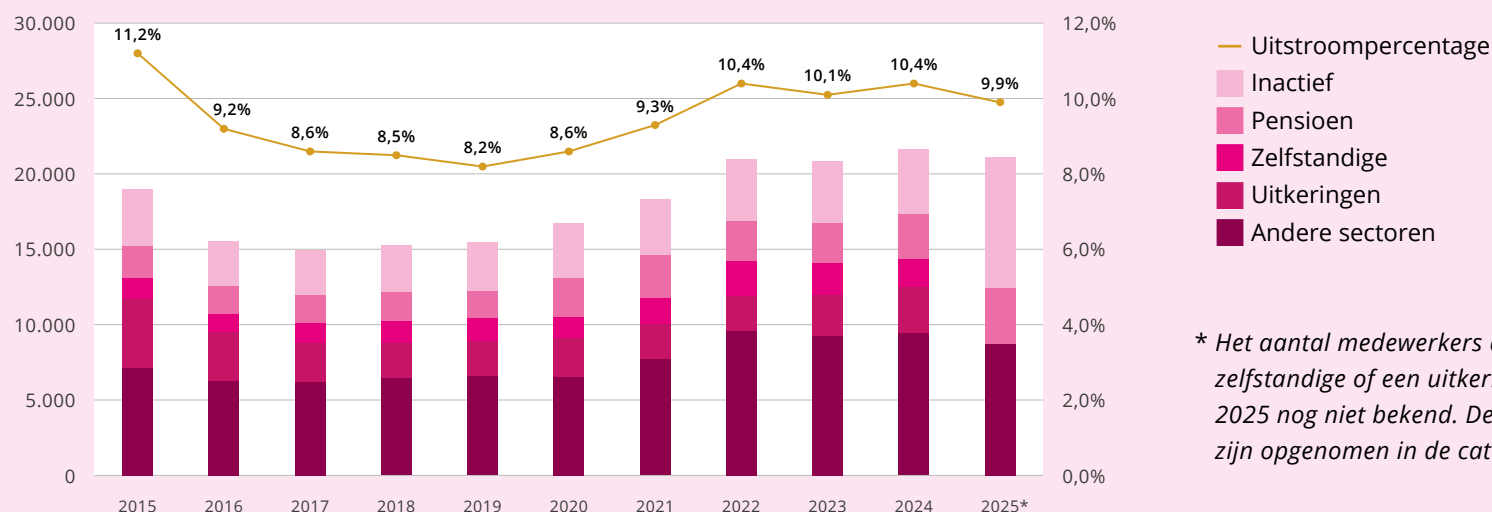
UITSTROOM: BLIJVENDE INZET OP HET BEHOUD VAN MEDEWERKERS

Externe uitstroom - waar gaan medewerkers naartoe?

Externe uitstroom kent vijf categorieën: andere sectoren, pensioen, zelfstandigen, uitkeringen en inactief (bijvoorbeeld doordat medewerkers om een andere reden niet meer inzetbaar zijn in de sector).

Om de dynamiek te begrijpen, tellen zowel de omvang als de richting van de uitstroom mee. Waar medewerkers naartoe vertrekken, maakt verschil. Uitstroom naar pensioen is voorspelbaar en onvermijdelijk, terwijl uitstroom naar andere sectoren betekent dat capaciteit voor de sector verloren gaat.

Externe uitstroom naar bestemming



* Het aantal medewerkers dat ging werken als zelfstandige of een uitkering ontving, is voor 2025 nog niet bekend. Deze medewerkers zijn opgenomen in de categorie inactief.

De totale externe uitstroom laat over de periode 2015–2025 een wisselend maar licht stijgend beeld zien. Na een daling tot 2019 neemt het uitstroompercentage weer toe, met een kleine terugval in 2025. Het aantal medewerkers dat naar andere sectoren vertrekt is in 2025 hoger dan in 2015, maar hun aandeel in de totale uitstroom is gedaald. De uitstroom vanwege pensioen is juist toegenomen, wat samenhangt met de vergrijzing van het personeelsbestand.



UITSTROOM: BLIJVENDE INZET OP HET BEHOUD VAN MEDEWERKERS

Voorkomen van uitstroom

Niet elk vertrek is te voorkomen. Op de factoren die uitstroom bepalen, hebben werkgevers wél invloed. Het uitstroomonderzoek 2025 van Transvorm biedt inzicht in aanknopingspunten voor het voorkomen van uitstroom.

Aanknopingspunten voorkomen van uitstroom



> Meer weten?

[Uitstroomonderzoek 2025](#)

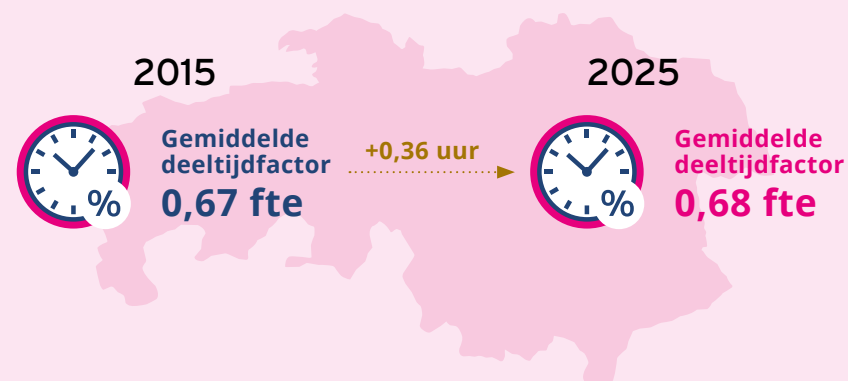


INZETBAARHEID VERHOGEN

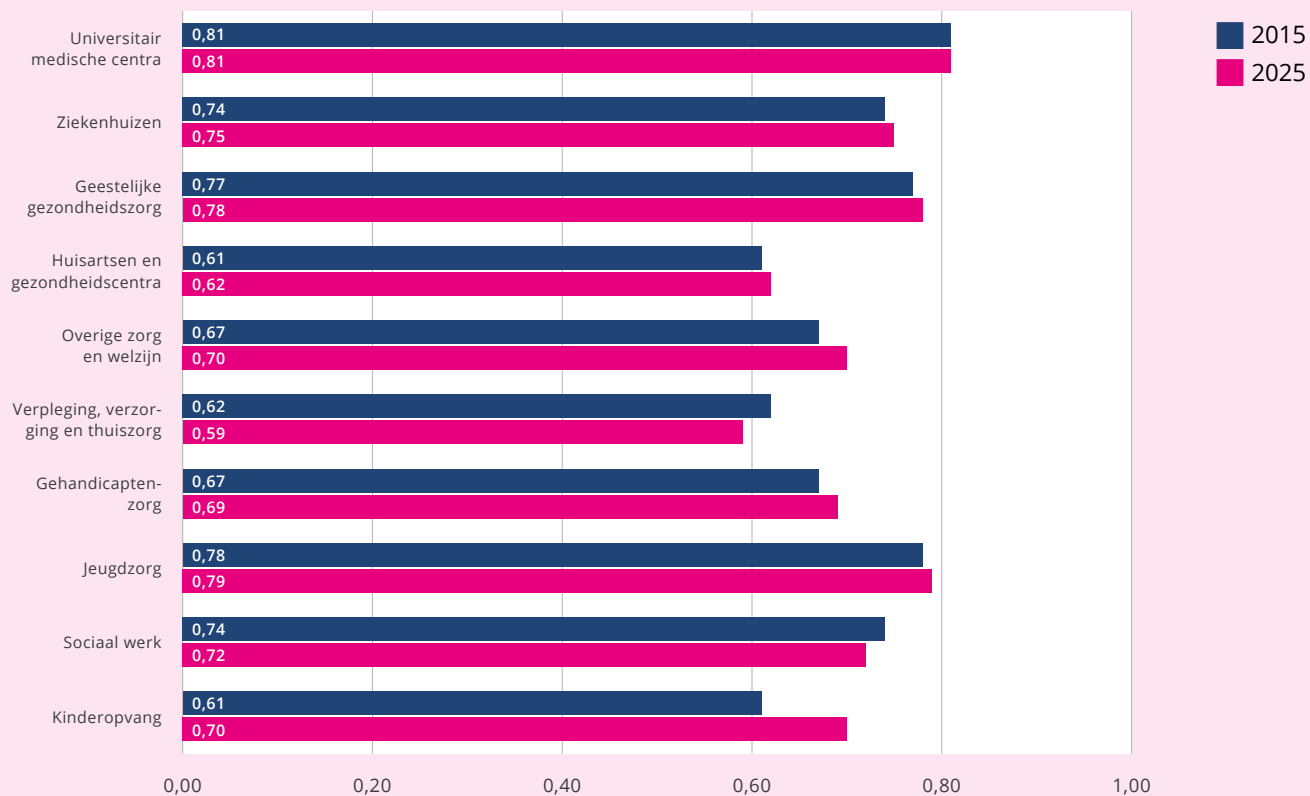
Deeltijdfactor

Organisaties werken niet alleen aan instroom en behoud, maar ook aan het beter benutten van de bestaande capaciteit. Een hogere deeltijdfactor en minder verzuim spelen daarin een grote rol.

Zorg en welzijn (breed)



Deeltijdfactor naar branche

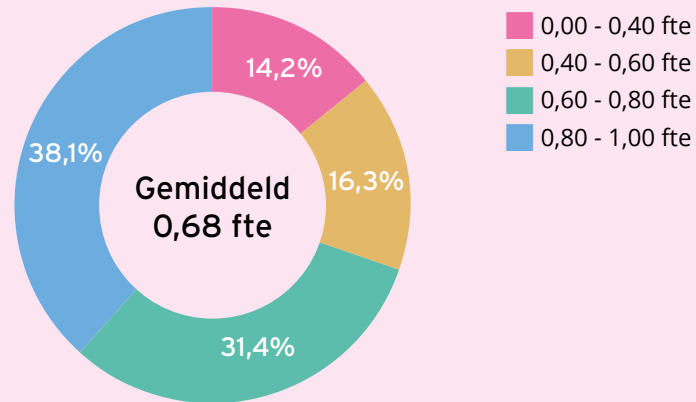


BRON: AZW/CBS



INZETBAARHEID VERHOGEN

Medewerkers naar deeltijdklasse



De gemiddelde deeltijdfactor nam toe in bijna alle branches. De grootste toename was in de kinderopvang met 0,09 fte (dat is ruim 3 uur per week). Tegelijk werkt ruim 60% van de medewerkers minder dan 0,80 fte. Het beter benutten van contracturen blijft dus een belangrijk aandachtspunt voor organisaties.

> **Meer weten?**
[Zorg voor uren](#)

10% van de medewerkers geeft aan **meer uren te willen werken**

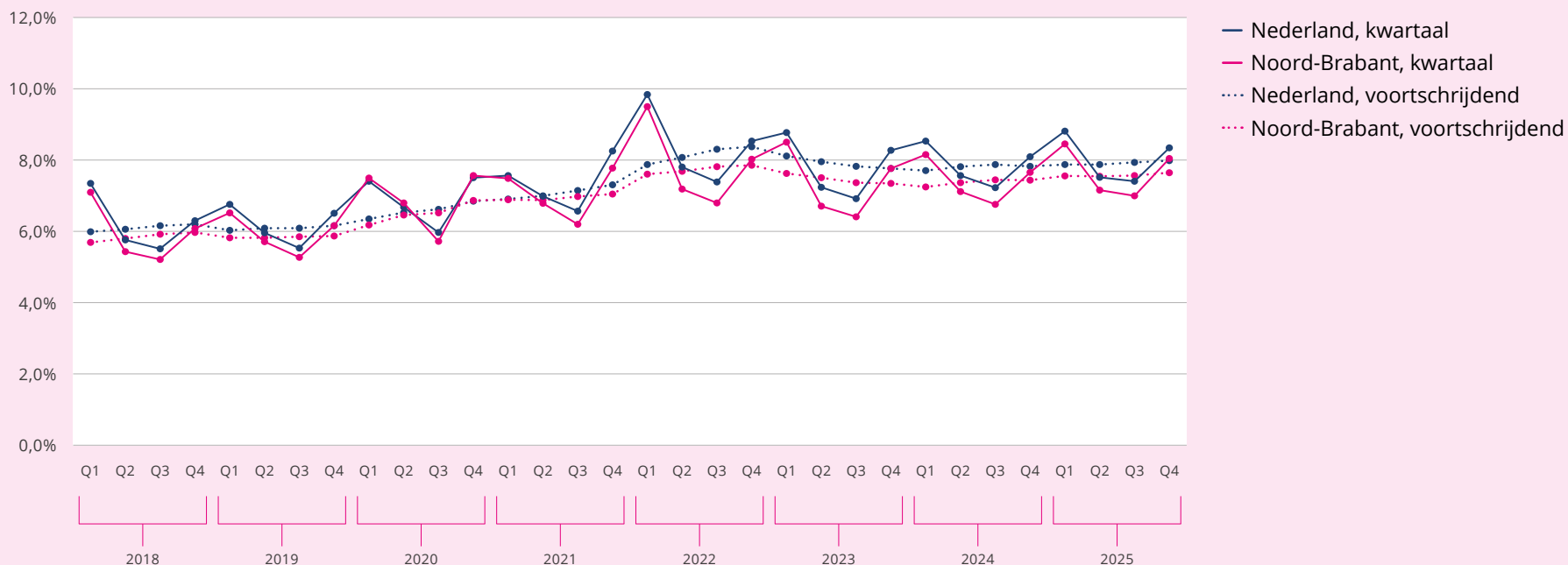




INZETBAARHEID VERHOGEN

Verzuim

Verzuimontwikkeling



Het voortschrijdende verzuimpercentage van zorg en welzijnsmedewerkers in Noord-Brabant ligt in 2025 op 7,6%. Landelijk is dit 7,9%. Daarmee ligt het verzuim nog altijd hoger dan vóór de coronapandemie, ondanks een lichte stabilisatie in de afgelopen jaren.

De **vaste lijnen** geven het verzuimpercentage voor het kwartaal aan. De **gestippelde lijnen** geven het voortschrijdend verzuim aan. Voortschrijdende cijfers worden over een heel jaar berekend, waardoor de structurele ontwikkeling, zonder seizoensinvloeden, inzichtelijk wordt.

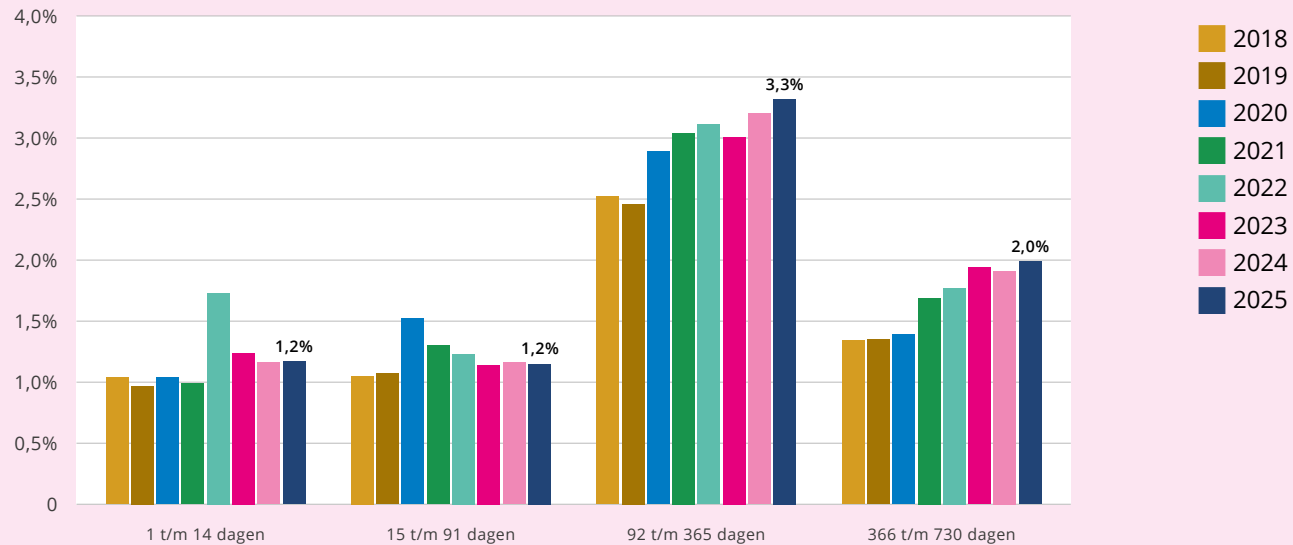
Q4-2025 kwartaal = 4e kwartaal van 2025 = oktober 2025 t/m december 2025.

Q4-2025 voortschrijdend = 1e kwartaal 2025 t/m 4e kwartaal 2025 = januari t/m december 2025



INZETBAARHEID VERHOGEN

Voortschrijdend verzuim naar duurklasse



Het grootste deel van het verzuim bestaat uit 'lang verzuim' (92-365 dagen). Vooral het extra lange verzuim (langer dan een jaar) is de afgelopen jaren toegenomen. Uitval is dus minder vaak kort en werkt steeds vaker langdurig door in de bezetting. Leeftijd lijkt hierin een belangrijke rol te spelen. Naarmate medewerkers ouder zijn, neemt zowel het verzuimpercentage als de gemiddelde verzuimduur toe. Langdurig verzuim komt relatief vaker voor bij oudere medewerkers.

> **Meer weten?**
[Verzuimpublicatie 2026](#)

Hoewel een groot deel van het verzuim (72,8%) niet direct werkgerelateerd is, spelen werkfactoren wel een rol binnen het werkgerelateerd verzuim.

De belangrijkste oorzaken hiervan:

- besmetting op het werk (32,7%)
- werkdruk (22,6%)
- lichamelijk te zwaar werk (12,0%)

De opgave rond verzuim verschuift dus: minder naar het terugdringen van incidenten, meer naar het voorkomen en begeleiden van langdurige uitval.





WAAR GRENZEN BEREIKT WORDEN

Veel organisaties hebben nog verbeterpotentieel en blijven daarin investeren. Tegelijk is duidelijk dat een deel van de opgave buiten de invloed van individuele organisaties ligt. Ook wanneer een organisatie stappen zet, groeit de zorgvraag sneller dan het beschikbare arbeidsaanbod.

De ruimte om dit binnen de eigen organisatie op te vangen is begrensd. Naast acties gericht op instroom en behoud van personeel werken organisaties ook aan het beter benutten van de beschikbare capaciteit, zodat personeel zoveel mogelijk ingezet wordt voor directe zorg en ondersteuning.

Denk onder andere aan slimmere roostering, minder administratieve lasten, de inzet van informele zorg en digitale hulpmiddelen en het beter benutten van vaardigheden van medewerkers. Oftewel: het werk anders organiseren. Zo kunnen organisaties met dezelfde capaciteit meer zorg leveren en de groei van de zorgvraag deels opvangen.

Tegelijk wordt de ruimte voor verbetering kleiner. Veel organisaties hebben al stappen gezet om de beschikbare capaciteit beter te benutten. Wat nu volgt is complexer en raakt aan hoe het werk is ingericht en hoe professionals samenwerken.

Daarbij ontstaat een duidelijke spanning: verdere verhoging van de productiviteit mag niet ten koste gaan van kwaliteit van zorg, werkdruk of duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Ook is duidelijk dat verzuim zich nooit tot nul zal laten reduceren en dat teams niet structureel zwaarder belast kunnen worden.

Deze spanning laat zien dat er grenzen zijn aan wat binnen organisaties kan worden opgelost. Hoewel verdere verbetering noodzakelijk blijft, is dit op zichzelf onvoldoende om de spanning tussen vraag en aanbod structureel te verminderen.

Een deel van de opgave vraagt om keuzes en samenwerking die de grenzen van afzonderlijke organisaties overstijgen en daarmee om afstemming op regionaal niveau.

Waar grenzen bereikt worden:

- De mogelijkheden om structureel meer uren te werken zijn beperkt. Ruim 1 op de 5 medewerkers in de sector combineert werk en mantelzorg.
- Werkdruk en roosterkwetsbaarheid nemen toe, ook bij gelijke formatie.
- Schaarste komt steeds vaker voor, waardoor inspanningen niet overal en voor iedereen hetzelfde effect hebben.
- Verzuim en productiviteit zijn niet onbeperkt te verbeteren, onder andere door wat medewerkers in hun werk kunnen blijven volhouden.

4. Regionale regie op de arbeidsmarkt



BEWEGING OP DE ARBEIDSMARKT

In een krappe arbeidsmarkt zien we veel beweging. Medewerkers wisselen van organisatie, branche, of verlaten de sector. Deze beweging biedt kansen, bijvoorbeeld doordat medewerkers zich ontwikkelen, beter op hun plek terechtkomen of hun ervaring breder inzetten binnen de sector. Hoewel het totaal aantal medewerkers groeit, gebeurt dat niet snel genoeg om de stijgende zorgvraag op te vangen.

In dit deel kijken we naar de mobiliteit binnen de sector, en naar wat dit vraagt aan gezamenlijke keuzes.





BEWEGING OP DE ARBEIDSMARKT

Mobiliteit binnen de sector



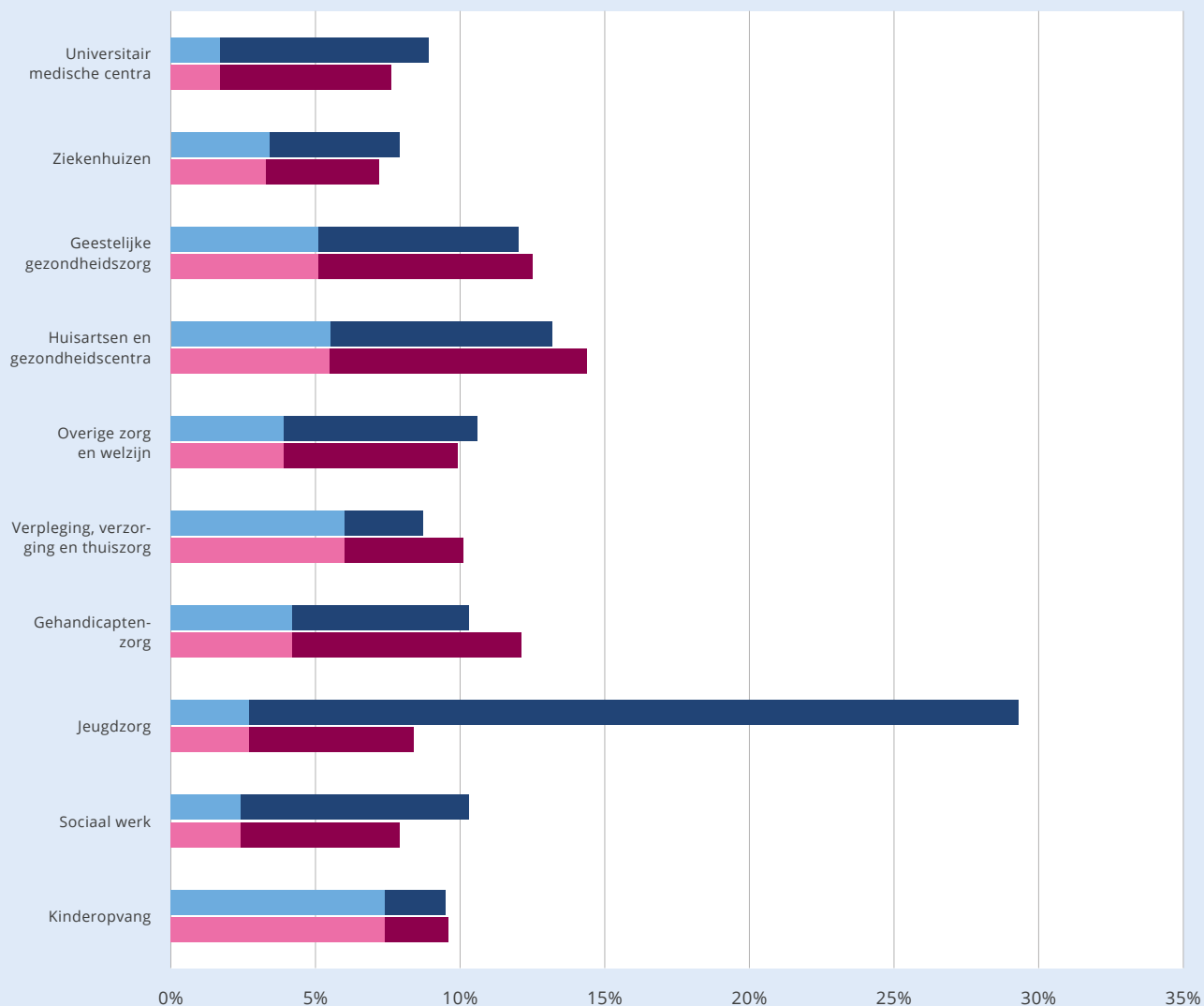
De totale mobiliteit binnen de sector is de afgelopen jaren toegenomen. Daarbij zien we een trendbreuk. In 2025 kozen, voor het eerst sinds 2016, meer medewerkers voor een baan in een andere branche dan voor een baan in dezelfde branche.

De mate en richting van mobiliteit verschilt tussen branches. In sommige branches stromen meer medewerkers in vanuit andere branches dan er vertrekken. In andere branches is dit andersom.



BEWEGING OP DE ARBEIDSMARKT

Instroom en uitstroom binnen en tussen branches (%)



■ Instroom binnen dezelfde branche
■ Instroom tussen branches
■ Uitstroom binnen dezelfde branche
■ Uitstroom tussen branches

De dynamiek verschilt tussen branches. In de jeugdzorg, het sociaal werk, overige zorg en welzijn, ziekenhuizen en universitair medische centra stromen relatief meer medewerkers in vanuit andere branches dan dat er naar andere branches vertrekken. Deze branches trekken daarmee per saldo medewerkers aan uit de rest van de sector. Vooral de jeugdzorg kent een relatief hoge instroom vanuit andere branches. In de gehandicaptenzorg, verpleging, verzorging en thuiszorg, geestelijke gezondheidszorg en bij huisartsen en gezondheidscentra is dit andersom: hier vertrekken per saldo meer medewerkers naar andere branches dan er instromen.



WAT BETEKENT DEZE BEWEGING?

De beweging op de arbeidsmarkt laat zien dat medewerkers zich binnen en tussen branches verplaatsen. Deze beweging lijkt niet altijd aan te sluiten op de ontwikkeling van de zorgvraag.

De beschikbare personele capaciteit groeit bovendien minder snel dan de zorgvraag en de complexiteit van het werk. Organisaties maken daarom keuzes, bijvoorbeeld door meer in te zetten op zelfredzaamheid en het informele netwerk.





GROEI VERSUS TOTALE UITSTROOM

In 2025 groeit het aantal medewerkers in alle branches van zorg en welzijn. Om de personeelsbeschikbaarheid in branches goed te begrijpen, is het belangrijk om te beseffen dat een groeiend personeelsbestand niet overal dezelfde betekenis heeft. Sommige branches groeien terwijl veel medewerkers vertrekken. In andere branches gaat groei samen met een beperkte uitstroom. Door groei en uitstroom samen te bekijken ontstaat een completer beeld van de arbeidsmarktdynamiek binnen de sector.

Onderstaande figuur laat zien hoe de groei van het aantal medewerkers zich verhoudt tot de totale uitstroom van medewerkers. De totale uitstroom omvat zowel medewerkers die binnen zorg en welzijn overstappen naar een andere organisatie als medewerkers die de sector verlaten. Om branches goed met elkaar te vergelijken, is rekening gehouden met verschillen in branchegrootte.

Branches naar groei en totale uitstroom





GROEI VERSUS TOTALE UITSTROOM

Beperkte groei, hoge uitstroom

Zo is in de verpleging, verzorging en thuiszorg, geestelijke gezondheidszorg en bij de huisartsen en gezondheidscentra sprake van een relatief hoge uitstroom, waarbij de groei achterblijft.

Hoge groei, hoge uitstroom

In het sociaal werk en overige zorg en welzijn gaat groei samen met een hoge uitstroom van medewerkers.

Hoge groei, lage uitstroom

In de jeugdzorg, kinderopvang en universitair medische centra gaat relatief sterke groei juist samen met een lagere uitstroom.

Beperkte groei, lage uitstroom

Ziekenhuizen en de gehandicaptenzorg kennen zowel een beperkte groei als een relatief lage uitstroom.

Instroom in de sector, uitstroom uit de sector en beweging van medewerkers binnen en tussen branches zorgen ervoor dat de personeelsbeschikbaarheid zich per branche anders ontwikkelt. Daardoor kent iedere branche eigen uitdagingen. Tegelijk zijn die branches met elkaar verbonden via dezelfde regionale arbeidsmarkt.





WAT VRAAGT DIT?

Regionale regie is nodig om de beschikbare capaciteit in zorg en welzijn beter te benutten. Daarmee bedoelen we dat organisaties samen keuzes maken over de inzet van professionals en de organisatie van zorg. Zolang organisaties elk apart kiezen, blijft de balans tussen vraag en aanbod onder druk. Stemmen organisaties hun keuzes over de organisatie van zorg en de inzet van professionals beter af, dan zetten ze personeel gericht in en ontstaat meer samenhang in de regio.

Regionale regie richt zich op drie knoppen:

Knop 1

Durven prioriteren

Welke zorg en dienstverlening blijven we waar aanbieden, en wat niet meer overal?

Wat kunnen mensen zelf of met hun netwerk oppakken, en waar blijft professionele inzet?

Knop 2

Slim inzetten van professionals

Hoe zetten we professionals zo in dat hun kennis en inzet beter aansluiten op de vraag? Welke taken horen bij welke rol, en hoe benutten we capaciteit zo effectief mogelijk?

Knop 3

Samen organiseren door verschillen te benutten

Waar kunnen organisaties elkaar aanvullen, en hoe benutten we verschillen in mogelijkheden en capaciteit binnen de regio om de vraag beter op te vangen?



WAT VRAAGT DIT?

Durven prioriteren:

Welke zorg en dienstverlening blijven we waar aanbieden, en wat niet meer overal? Wat kunnen mensen zelf of met hun netwerk oppakken, en waar blijft professionele inzet?

WijkUp! -teams

In Zuidoost-Brabant werken zorg- en welzijnsorganisaties, gemeenten, zorgverzekeraars en maatschappelijke organisaties samen in het regioplan Eindhoven – De Kempen.

Een onderdeel daarvan is het project WijkUp! -teams; herkenbare wijkteams waarin huisartsen, apothekers, wijkverpleging, sociaal werk en andere professionals nauw samenwerken. Inwoners van een buurt krijgen hier, dichtbij huis, snelle en passende ondersteuning bij gezondheids- en welzijnsvragen. Hiermee versterken wijkteams de zelfredzaamheid van inwoners, de samenredzaamheid van de buurt en de mogelijkheid om langer zelfstandig thuis te wonen.

Meer weten? Bekijk:

- > [WijkUp! -teams](#)
- > [Brabant speelt 127.680 uur vrij door zelfzorg](#)
- > [Iedereen zorgt in de wijk](#)
- > [Welzijn op recept](#)

Slim inzetten van professionals:

Hoe zetten we professionals zo in dat hun kennis en inzet beter aansluiten op de vraag? Welke taken horen bij welke rol, en hoe benutten we capaciteit zo effectief mogelijk?

ZOHRA - Zorg, Onderwijs en Herontwerp: Radicaal Anders

In dit project werken zorgorganisaties en onderwijsinstellingen in West-Brabant samen aan een andere manier van opleiden en werken. Studenten, professionals, mantelzorgers en wijkbewoners leren samen in de praktijk, waarbij de vraag uit de wijk centraal staat en nieuwe rollen worden ontwikkeld. Door leren en werken te combineren in de wijk en de focus te verleggen van zorgverlening naar zelfredzaamheid en kwaliteit van leven, worden professionals breder en anders inzetbaar. Zo ontstaat een groeiende groep professionals die beter aansluit op de veranderende zorgvraag en bijdraagt aan een zorgzame gemeenschap.

Meer weten? Bekijk:

- > [ZOHRA](#)
- > [Sectorale ontwikkelpaden](#)
- > [Regionale zorgcoördinatie](#)



WAT VRAAGT DIT?

Samen organiseren door verschillen te benutten:

Waar kunnen organisaties elkaar aanvullen, en hoe benutten we verschillen in mogelijkheden en capaciteit binnen de regio om de vraag beter op te vangen?

Regionale samenwerking rond re-integratie

In Noordoost Brabant werken zorg- en welzijnsorganisaties samen in de regionale aanpak voor re-integratie. Medewerkers die moeten re-integreren, krijgen daarbij niet alleen kansen binnen hun eigen organisatie, maar ook bij andere organisaties in de regio. Via een gezamenlijk netwerk worden vraag en aanbod van re-integratieplekken bij elkaar gebracht.

Door deze samenwerking benutten organisaties elkaars mogelijkheden en verschillen: waar de ene organisatie geen passende plek heeft, kan een andere die wel bieden.

Meer weten? Bekijk:

- > [Regionale samenwerking rond re-integratie](#)
- > [Flair](#)
- > [B!nc](#)
- > [Blink! Regionale loopbaanondersteuning](#)

De voordelen van regionale regie

Regionale regie biedt kansen om de inzet van professionals beter te verdelen. Door keuzes samen af te stemmen, beperken organisaties de concurrentie om professionals en benutten ze de capaciteit beter.

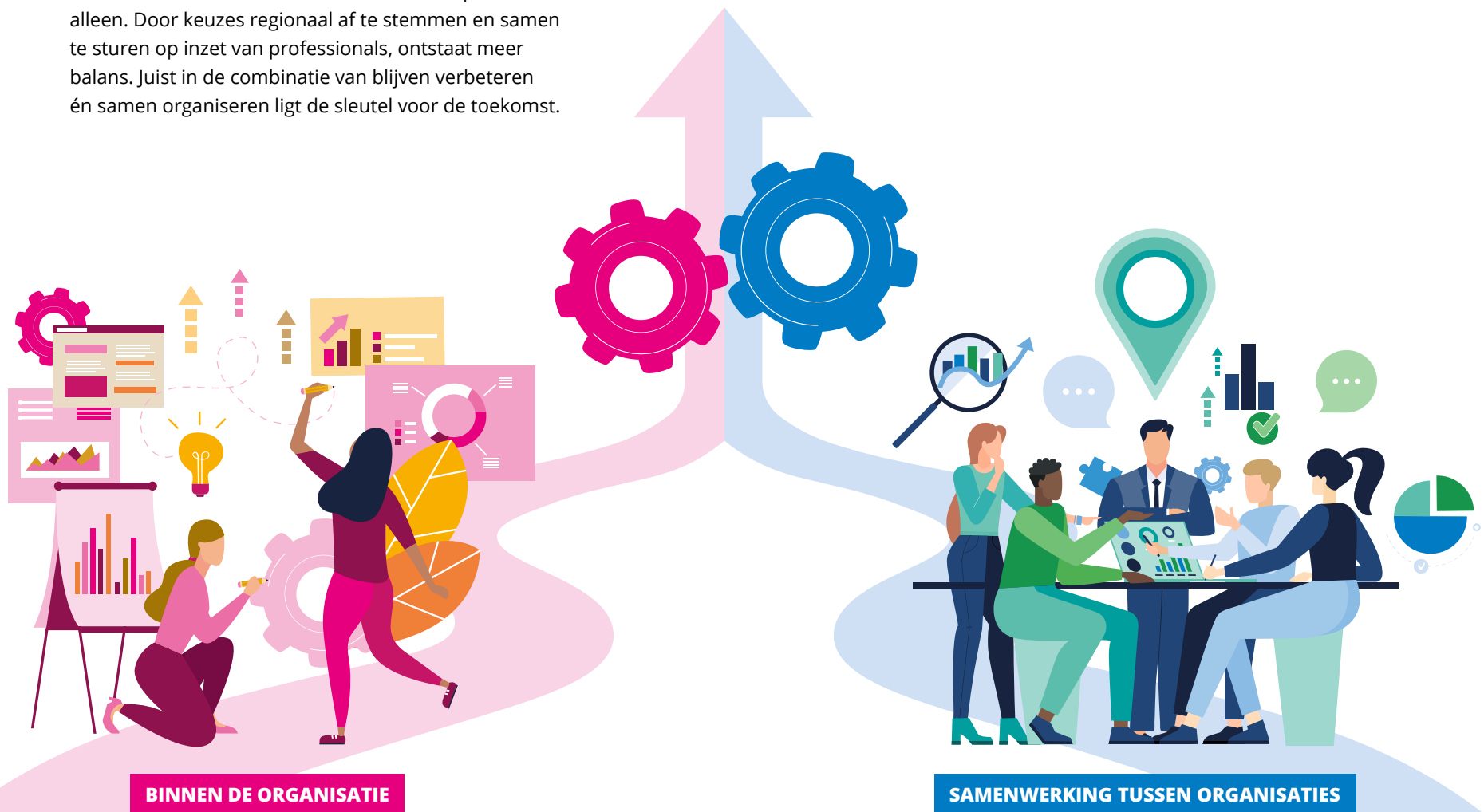
Voor medewerkers kan dit leiden tot meer samenhang en afstemming in het werk, en in sommige gevallen tot meer rust en voorspelbaarheid. Dit helpt om werkdruk beter te verdelen en het werk vol te houden. Tegelijk ontstaat er ruimte voor maatwerk in loopbanen, waarbij professionals zich kunnen ontwikkelen of bewegen tussen organisaties en functies.

Dit is echter niet voor iedereen vanzelfsprekend. Veranderingen in de verdeling van werk en functies kunnen ook onzekerheid met zich meebrengen, bijvoorbeeld wanneer werkzaamheden veranderen of verdwijnen. In sommige gevallen leidt dit tot beweging richting andere organisaties of zelfs andere sectoren. Zorgvuldige afstemming en maatwerk zijn daarom belangrijk.

Door verschillen tussen organisaties en branches beter te benutten, kunnen organisaties regionaal talent gerichter inzetten. Zo komt de inzet van professionals vaker terecht op de plekken waar deze het hardst nodig is en wordt het werk evenwichtiger verdeeld over organisaties en teams. Dat biedt perspectief op een efficiëntere en duurzamere werkomgeving.

5. Tot slot

Organisaties blijven een belangrijke rol spelen in het versterken van instroom, behoud en inzetbaarheid. Die inzet maakt verschil en blijft nodig. Tegelijk vraagt een houdbare arbeidsmarkt om meer dan optimalisatie alleen. Door keuzes regionaal af te stemmen en samen te sturen op inzet van professionals, ontstaat meer balans. Juist in de combinatie van blijven verbeteren én samen organiseren ligt de sleutel voor de toekomst.





verder met werken in zorg en welzijn

Transvorm

Spoorlaan 171 04
5038 CB Tilburg

T 088 144 40 00
E info@transvorm.org

September 2026

transvorm.org

