

Vakbekwaamheid als fundament

**Aanbevelingen voor een
toekomstbestendige arbeidsmarkt in
de gehandicaptenzorg**

Februari 2026

Voorwoord

In deze notitie doet de beroepsvereniging voor begeleiders in de gehandicaptenzorg (de BPSW; Beroepsvereniging van professionals in sociaal werk) aanbevelingen die bijdragen aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt voor de gehandicaptenzorg. Dit doen we primair vanuit het perspectief van begeleiders, verreweg de grootste groep professionals werkzaam in de gehandicaptenzorg.

De volgende beroepsorganisaties, leden van de Sectortafel Arbeidsmarkt en Vakmanschap Toekomstagenda Gehandicaptenzorg, ondersteunen de aanbevelingen die in deze notitie gedaan worden:

1. Nederlands Instituut van Psychologen (NIP)
2. Nederlandse Vereniging Artsen Verstandelijk Gehandicapten (NVAVG)
3. Nederlandse Vereniging van Pedagogen en Onderwijskundigen (NVO)
4. Verpleegkundigen en Verzorgenden Nederland (V&VN)

Deze notitie sluit aan bij de nieuwe visie van het Kwaliteitskompas Gehandicaptenzorg¹ die in januari 2026 werd gepresenteerd en breed onderschreven wordt door partijen in de gehandicaptenzorg. Daarin wordt terecht gesteld dat goede randvoorwaarden noodzakelijk zijn om de visie in de praktijk te kunnen brengen. Kwaliteit van professionals vormt een van die randvoorwaarden.

Vakbekwaamheid vormt het fundament dat leidt tot bevoegde en bekwame medewerkers in de gehandicaptenzorg en daarmee tot een toekomstbestendige arbeidsmarkt. De aanbevelingen in deze notitie vormen een concrete uitwerking van dit uitgangspunt.

Namens de Beroepsvereniging van Professionals in Sociaal Werk,

Drs. Jan Willem Bruins – Directeur BPSW

Dr. Marieke Kroezen – Beleidsadviseur gehandicaptenzorg

Elske van Oostaijen, MSc – Beleidsadviseur gehandicaptenzorg

¹ Landelijke Stuurgroep Kwaliteitskompas Gehandicaptenzorg (2026). [Visie op kwaliteit van zorg en ondersteuning](#).

Kernboodschap

Er is noodzaak aan gezamenlijke actie in de gehandicaptenzorg om de kwaliteit van professionals, waaronder begeleiders, te behouden en versterken. Vanuit het meervoudig perspectief van branche- en beroepsverenigingen, werkgevers, cliënten- en naasten, beroepsonderwijs en overheid. Om vakbekwaamheid in tijden van personeelstekorten te beschermen. En om te onderzoeken hoe werkveld en opleidingen de vakbekwaamheid van medewerkers, met een primaire focus op begeleiders, kunnen versterken.

Aanbevelingen

De aanbevelingen zijn gecategoriseerd volgens de speerpunten van het thema Vakmanschap en Arbeidsmarkt van de Toekomstagenda Gehandicaptenzorg.

Speerpunt 1. Boeien: voldoende instroom, opleidingen aantrekkelijker maken

1. Alle partijen betrokken bij de ‘Sectortafel Arbeidsmarkt en Vakmanschap Toekomstagenda Gehandicaptenzorg’ committeren zich aan het uitgangspunt dat beroepen – zoals beschreven in beroepsprofielen met erkende diploma’s van beroepsopleidingen – leidend blijven voor functies in de gehandicaptenzorg.

Voor het waarborgen van de kwaliteit van professionals in de gehandicaptenzorg is het belangrijk dat functies zoveel mogelijk gebaseerd zijn op beroepen en beroepskwalificaties. Voor deze beroepen wordt zo veel mogelijk opgeleid door het diploma-erkend beroeps- en academisch onderwijs. Ook in flexibele trajecten of skills-gericht opleiden dient de oriëntatie op het beroep leidend te blijven, om de kwaliteit van de zorg te kunnen behouden. Met name voor beroepen waar de relatie tussen opleiding en beroep niet geborgd wordt door een vorm van (al dan niet wettelijke) beroepsregistratie, zoals het vak van begeleider, is dit van belang.

Commitment aan dit uitgangspunt is belangrijk nu functies steeds vaker worden ingevuld door personeel dat geen specifieke vooropleiding op het gebied van gehandicaptenzorg heeft gevolgd, ook wel anders opgeleiden genoemd. Dit speelt met name bij begeleiderfuncties, verreweg de grootste functiegroep binnen de gehandicaptenzorg. Deze ontwikkeling is uit nood geboren, vanwege schaarste op de arbeidsmarkt. Echter, diploma's niet langer als belangrijkste kwalificatie voor een functie zien leidt tot risico's in de kwaliteit van zorgverlening. De hoeveelheid voorbeelden hiervan groeit.

2. Er dient zo spoedig mogelijk een gezamenlijk voorstel te komen voor een kwaliteitsborgingssysteem voor anders opgeleide begeleiders (zij-instromers) in de gehandicaptenzorg.

Het grootste deel van de nieuwe medewerkers in de gehandicaptenzorg bestaat op dit moment uit zij-instromers. Hierbij is een trend zichtbaar waarbij de nadruk niet langer ligt op formele diploma-eisen, maar op de competenties, talenten en ervaring die een zij-instromer reeds bezit. Terwijl deze weg al volop wordt bewandeld, bestaat er nog geen onafhankelijk kwaliteitswaarborgsysteem voor anders opgeleide zij-instromers. Zorgaanbieders gaan hier elk op hun eigen manier mee om. Daarbij ligt het risico op de loer dat, in tijden van grote personeelstekorten en de inzet van (dure) invalkrachten, een zij-instromer al gauw als 'aantoonbaar bekwaam' wordt beoordeeld en wordt ingezet. Met alle risico's van dien. Bovendien heeft de zij-instromer, mocht deze aan de slag willen bij een andere aanbieder, geen onafhankelijk aantoonbare kennis, vaardigheden en competenties die hij voor kan leggen aan zijn nieuwe werkgever.

Als zij-instromers niet via reguliere onderwijstrajecten (versneld) een diploma halen, is een vorm van onafhankelijk toezicht op de kwaliteit van de beroepsvoorbereiding en de beroepsuitoefening dan ook gewenst.

Het is aan branche- en beroepsverenigingen, in samenwerking met het beroepsonderwijs, om een voorstel voor een dergelijk kwaliteitsborgingssysteem te doen. Daarmee moet recht gedaan worden aan de competenties, talenten en ervaring van potentiële zij-instromers als ook aan de veiligheid- en kwaliteit van zorg waar cliënten en gediplomeerde collega's recht op hebben.

Als voorschot op een dergelijk kwaliteitsborgingssysteem zou een uitgangspunt kunnen zijn dat, zodra er bij personeelskrapte skills-gerelateerd geworven gaat worden, de gehele context meegenomen wordt. Er moet breder gekeken worden dan alleen de (ontbrekende) skills en het afvinken van een cursus. Ook het team waarin een zij-instromer terechtkomt (niveau, ervaring, stabiliteit, cliëntsamenstelling, enz.) moet een prominente en even zwaarwegende rol in de afwegingen krijgen. Er moet, kortom, sprake zijn van een adequate deskundigheidsmix in een team.

3. De verantwoordelijke ministeries en de inspecties verbeteren het onafhankelijk toezicht op EVC-aanbieders.

Erkenning van Verworven Competenties (EVC's) van zij-instromers dienen passend gewaardeerd te worden door opleidingen en de praktijk. Daarbij dient het toezicht op de kwaliteit van EVC-aanbieders verbeterd en onafhankelijk te worden. De recent aan het licht gekomen grootschalige fraude door een aanzienlijk deel van de EVC-aanbieders, toont aan dat het toezichtstelsel in huidige vorm niet functioneert. Hier ligt

een rol voor het Ministerie van Onderwijs en de Inspectie van het Onderwijs alsmede voor het ministerie van SZW. Het ministerie van VWS (met name voor het beleidsterrein jeugdzorg) ondersteunt al actief initiatieven op het gebied van fraudebestrijding. Een nieuw EVC-stelsel zou niet aan de markt overgelaten mogen worden. De commerciële belangen met de verleiding van perverse prikkels zijn niet alleen medeoorzaak van de fraude maar ook van de ondermaatse kwaliteit van vrijwel alle EVC-aanbieders.

Op het niveau van aanbieders in de gehandicaptenzorg zou de ontwikkeling van een sectorale checklist of handvatten om de kwaliteit van EVC-trajecten te beoordelen bij het aannemen van personeel, een eerste stap in de goede richting kunnen zijn. Zo'n checklist kan ook gebruikt worden om de kwaliteit van (nu vaak afwezige) inwerktrajecten voor met name begeleiders te borgen. Het is in dit verband goed eerst de voorstellen van de interdepartementale taskforce vanuit het ministerie van OCW af te wachten.

Naast onafhankelijk toezicht op EVC-aanbieders is het van belang zicht te krijgen op de vraag hoe het toezichtstelsel voor detacheringsbureaus of bureaus die ZZP-ers leveren aan de VG eruit ziet en of het toezicht op individuele ZZP-ers in huidige vorm voldoende geborgd is om kwaliteit van zorg te kunnen garanderen.

4. Zorg dat beroepsverenigingen actief betrokken worden en blijven bij het beroepsonderwijs en bij het ontwikkelen van beroepscompetentieprofielen c.q. functieprofielen.

Hierbij dient onderscheid te worden gemaakt tussen het mbo en het hoger onderwijs omdat beide stelsels een andere wettelijke grondslag hebben.

Voor het **mbo** is wettelijk geregeld dat de branchevereniging en de vakbonden samen met het onderwijs de kwalificatiedossiers samenstellen binnen de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). Om de SBB van actuele informatie te voorzien ontwikkelt de Stichting Arbeidsmarkt Gehandicaptenzorg (StAG) beroepscompetentieprofielen. Het zou goed zijn als de beroepsexpertise van alle betrokken beroepsverenigingen bij SBB en STAG benut wordt. Het duale werkgevers-werknemers perspectief wordt dan verrijkt met het vakinhoudelijk perspectief van de beroepsverenigingen. Zo stelt het STAG binnenkort herijkte competentieprofielen vast waarbij de professionele expertise van beroepsverenigingen niet benut wordt.

Voor het **hbo** is er wettelijk minder geregeld om de relatie tussen goed opleiden voor het beroep en de vraagstukken van de arbeidsmarkt te borgen. Die relatieve autonomie van het hoger onderwijs heeft voor- en nadelen. Het hbo heeft recent een

nieuw opleidingsdocument voor de sociaal werkopleiding. Het was daarbij niet eenvoudig om ook voldoende aandacht voor de gehandicaptenzorg te borgen. In het hbo is sinds 1 januari 2025 de Wet op de leeruitkomsten van kracht. Deze wet beoogt een impuls te geven aan de verdere flexibilisering van het beroepsonderwijs. Deze wet – ingevoerd tegen het advies van de Raad van State – vormt een risico voor het goed opleiden voor een beroep.

Daarnaast is het hbo de laatste jaren bezig met nieuwe onderwijsvisies die de relatie tussen opleiding en beroep meer diffuus maken, in ieder geval wat betreft social work opleidingen. Het zou goed zijn als die relatie weer meer geborgd gaat worden.

Het opleiden voor de **academische beroepen** in de gehandicaptenzorg kenmerkt zich ook door relatief veel autonomie. Hier zijn echter wel goede voorbeelden van het benutten van de expertise van beroepsverenigingen. Zo schrijft de NVAVG als beroepsvereniging mee aan het opleidingsplan van de arts VG opleiding en moet deze ook autoriseren. De NVO beschrijft ‘voorbeeldfuncties’ die aansluiten bij het format dat FWG opstelt en actualiseert voor orthopedagogen en orthopedagoog-generalisten werkzaam in gehandicaptenzorg. Een ander goed voorbeeld is de wijze waarop VGN, NIP en NVO gezamenlijk een beroepscompetentieprofiel voor de orthopedagogen en psychologen ontwikkelen, dat in 2026 zal worden geactualiseerd.

5. Alle partijen betrokken bij de ‘Sectortafel Arbeidsmarkt en Vakmanschap Toekomstagenda Gehandicaptenzorg’ zetten zich in voor het versterken van het imago van de gehandicaptenzorg.

De gehandicaptenzorg is een uitbestede vorm van zorg waar weinig maatschappelijk zicht op is en waarover het beeld in beroeps- en academisch onderwijs vaak negatief (“saai en eentonig”) of onjuist is (“je hebt alleen praktische vaardigheden nodig, geen opleiding of kennis.”). Waardevolle initiatieven zoals de vouchers ‘Gewoon bijzonder’ en de Zorgcampagne ‘Ontdek de zorg’ vergroten al de zichtbaarheid, maar er is meer nodig. Professionals willen het echte verhaal van hun werk breed uitdragen via een landelijke campagne, die ook in het onderwijs benut kan worden. En dat is nodig om de gehandicaptenzorg sterker te profileren in opleidingsprofielen, zodat percepties en de vereiste kennis en vaardigheden beter op elkaar aansluiten. Hierbij moeten ook cliëntenorganisaties betrokken worden, zodat studenten in sociale, verzorgende en (para)medische opleidingen specifieke kennis en kunde aangeboden krijgen die voorbereiden op een beroep in de gehandicaptenzorg.

Speerpunt 2. Binden: professionals behouden, ontwikkelen van het beroep

6. Het Ministerie van VWS initieert in samenwerking met beroepsverenigingen onderzoek naar de mogelijkheden van taakverschuiving en taakherschikking in de gehandicaptenzorg.

De huidige arbeidsmarktkrapte zal niet opgelost worden met enkel de gewenste instroom van meer personeel. De oplossing zal deels moeten komen uit andere manieren van werken, zoals het in opdracht uitvoeren van taken door een niet-zelfstandig bevoegde zorgverlener (taakverschuiving of taakdelegatie) en het structureel herverdelen van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden tussen beroepsgroepen (taakherschikking). Deze manieren van samenwerken dragen ook bij aan passende zorg.

Op het gebied van somatische zorg aan mensen met een beperking is met taakverschuiving al goede ervaring opgedaan, waarbij bijvoorbeeld verpleegkundig specialisten en physician assistants bepaalde werkzaamheden van artsen VG overnemen. Op het gebied van psychosociale begeleiding lijken de mogelijkheden nog niet geheel ontgonnen, terwijl ook hier kansen liggen. Het wordt dan ook aanbevolen dat het ministerie, in nauwe afstemming met de relevante beroepsverenigingen, de mogelijkheden van taakverschuiving en taakherschikking op het gebied van psychosociale zorg onderzoekt. Waarbij vakbekwaamheid een belangrijk ijkpunt dient te vormen.

7. Faciliteer begeleiders in hun professionele ontwikkeling middels de Pilot Beroepsregistratie Begeleiders Gehandicaptenzorg.

Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat goede professionaliseringstrajecten voor professionals hun binding aan beroep en organisatie vergroot. In dit kader financiert het Ministerie van VWS een pilot waarin begeleiders meer eigenaar worden van hun professionele ontwikkeling. Middels de Pilot Beroepsregistratie Begeleiders Gehandicaptenzorg biedt de BPSW begeleiders gratis scholing en training aan. Hoewel deelname voor begeleiders gratis is ervaren zij in de praktijk weinig ondersteuning van hun werkgevers om deel te nemen. Zij geven aan dat met name enige facilitering in tijd gewenst is, mede vanwege de hoge werkdruk.

8. Er dient meer inzicht te komen in de invloed van zij-instromers op werving en behoud van personeel in de gehandicaptenzorg.

De BPSW ontvangt via haar Functiegroep Begeleiders in de Gehandicaptenzorg en vanuit de Ambassadeurs Gehandicaptenzorg veel zorgen rondom de instroom van anders opgeleide zij-instromers in de gehandicaptenzorg. Met name meer ervaren professionals signaleren de risico's, bijvoorbeeld op het gebied van medicatie maar ook in het omgaan met signaleringsplannen en escalaties. Daarbij komt het regelmatig voor dat werkdruk en werkplezier van ervaren en gediplomeerde professionals afneemt en de *intention to leave* of ziekteverzuim toenemen.

Tegelijkertijd zijn er ook andere signalen; anders opgeleide zij-instromers die met hun levenservaring grote(re) aandacht hebben voor kwaliteit van leven van cliënten, werkethos meebrengen en een groot verantwoordelijkheidsgevoel. Zoals eerder opgemerkt in deze notitie zijn de juiste randvoorwaarden, o.a. in termen van begeleiding, in deze cruciaal.

Gezien het grootste deel van de nieuwe medewerkers in de gehandicaptenzorg op dit moment bestaat uit zij-instromers, bevelen we op korte termijn onderzoek hiernaar aan. Een onafhankelijk onderzoeksinstituut, met expertise op het gebied van arbeids- en organisatievraagstukken in de zorg, zou dit onderzoek uit kunnen voeren.

9. Bied passende ondersteuning aan professionals in de gehandicaptenzorg om aan hun herregistratieverplichtingen te voldoen.

In de praktijk blijkt het behouden van beroepsregistraties voor professionals in de gehandicaptenzorg geen vanzelfsprekendheid. Door de specifieke aard van het werk, in combinatie met werkdruk en personeelstekorten, ontstaat het risico dat gekwalificeerde professionals hun registratie verliezen. Een verpleegkundige bijvoorbeeld, die als begeleider werkt, moet aan het BIG-register aantonen dat zij voldoende uren als verpleegkundige heeft gewerkt. Dit betekent dat de uitgevoerde werkzaamheden moeten vallen onder het deskundigheidsgebied van de betreffende beroepsgroep (verpleegkunde). Zorgorganisaties houden hier vaak onvoldoende rekening mee, waardoor BIG-registraties vervallen. Dit heeft negatieve gevolgen voor zowel de persoonlijke ontwikkeling van personeel als ook de kwaliteit van zorg. Een actieve inzet van werkgevers, ondersteund door brancheorganisatie en het ministerie, is nodig om de voorwaarden te creëren waarin professionals voldoende tijd en middelen krijgen om aan hun herregistratieverplichtingen te voldoen.

Speerpunt 3. Benutten: beter benutten van al aanwezige kennis en ervaring

10. Er dient inzicht te komen in hoe- en welke werkzame elementen van kleinschalige aanbieders succesvol geïmplementeerd kunnen worden in andere settings.

Vanuit de praktijk is bekend dat het vaak kleinschalige aanbieders zijn die hun diensten kunnen vullen zonder (grootschalige) inzet van ZZP'ers, die wél in staat zijn medewerkers te behouden en soms zelfs een wachtlijst voor personeel hebben. De ervaringen van deze good practices worden gelukkig al veelvuldig gedeeld, denk bijvoorbeeld aan SlowCare in Oss of het Houvast. De vraag blijft echter hoe de werkzame elementen van het succes van (kleinschalige) aanbieders vertaald en geïmplementeerd kunnen worden binnen afzonderlijke locaties van middelgrote en grootschalige aanbieders. Welke randvoorwaarden of context moet hiervoor

geschapen worden en hoe dienen deze locaties/organisatie gefaciliteerd te worden. Pilots bieden de mogelijkheid dit kleinschalig te onderzoeken en testen en vervolgens op grotere schaal uit te rollen.

11. Investeer in voldoende functies op Associate- en bachelor niveau en creëer zodoende meer carrièreperspectief voor begeleiders.

Begeleiders met een Associate degree (niveau 5) en/of een Bachelordegree (niveau 6) die starten in de gehandicaptenzorg, verlaten na een of twee jaar vaak de sector alweer. Zij hebben niet het idee dat hun functies aansluiten bij hun opleidingsniveau en/of missen een carrièreperspectief. Het is daarom belangrijk dat er voldoende functies zijn voor niveau 5 en 6 begeleiders en dat er ontwikkelperspectief is. Op deze wijze wordt geïnvesteerd in instroom en behoud van vakbekwaam personeel. Het landelijk gehandicaptenzorgoverleg van de hbo-opleidingen Sociaal Werk is een geschikt gremium om hierover het gesprek aan te gaan met alle betrokken partijen.

12. Alle partijen betrokken bij de ‘Sectortafel Arbeidsmarkt en Vakmanschap Toekomstagenda Gehandicaptenzorg’, en met name het Ministerie van VWS, zetten zich in voor het behoud ervan.

Vanuit de arbeidssociologie wordt een onderscheid gemaakt tussen verschillende soorten perspectieven (logica's) bij het denken over arbeidsmarkt, organisaties en vakmanschap. De gehandicaptenzorg beschikt over een schat aan expertise, verspreid over praktijkorganisaties, branche- en beroepsverenigingen, het middelbaar en hoger beroepsonderwijs en het academisch onderwijs. De Sectortafel brengt de bestuurlijke logica en professionele logica structureel met elkaar in dialoog. Voor een duurzame en toekomstbestendige arbeidsmarkt is het essentieel dat deze dialoog structureel onderdeel blijft van het vervolgtraject. Het is goed om te onderzoeken of er meer afstemming mogelijk is tussen deze landelijke Sectortafel en activiteiten die MEVA organiseert.