



Sectorupdate Zorg & Welzijn

De sector Zorg en Welzijn omvat diverse branches zoals de verpleeg-, verzorgingshuizen, thuiszorg (VVT) en ziekenhuizen, maar ook welzijn, jeugdzorg en kinderopvang. Landelijk biedt de totale sector werkgelegenheid aan bijna 1,3 miljoen mensen. De Sectorupdate Zorg & Welzijn biedt tweemaal per jaar een overzicht van arbeidsmarktvragestukken.

De arbeidsmarkttekorten in de sector hebben de volle aandacht onder andere via het programma 'Werken in de zorg' van het Ministerie van VWS en de Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten (RAAT) die in de regio's uitgevoerd worden. Door aanvullend op RAAT een aantal leerwerkafspraken te maken verbindt de sector – vertegenwoordigd door deRotterdamseZorg - zich aan het Rotterdamse Leerwerkakkoord. Dit is een integrale maatschappelijke (investerings-) agenda op drie sporen (1. Weer-aan-het-werk; 2. school naar werk; 3. werk-naar-werk). Nadere invulling vindt nu plaats door de belangrijkste sectoren voor de arbeidsmarkt van Rotterdam/Rijnmond. De gemeente Rotterdam biedt subsidie van € 500.000 per jaar - gedurende deze collegeperiode – voor een extra impuls aan leerwerk maatregelen en ondersteuning van de collectieve implementatiekracht.

| Samenvatting |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> De RAAT-inspanningen om de tekorten terug te dringen lijken effect te sorteren. De formatie stijgt met +5%. De instroom stijgt met +20%, maar de uitstroom blijft onverminderd hoog. We verbinden RAAT+DAAD aan het Rotterdamse Leerwerkakkoord met aanvullende leerwerkafspraken. |
| Prognoses |
| <ul style="list-style-type: none"> De verwachte tekorten lopen terug, maar blijven aanzienlijk (bijna 1.300 in 2022), Vooraf aan Verzorgenden, Verpleegkundigen, Pedagogisch medewerkers is tekort. In de prognoses worden nu ook tekorten aan Helpenden verwacht in 2022. |
| Arbeidsmarktvrage |
| <ul style="list-style-type: none"> Het aantal vacatures stijgt voor alle opleidingsniveaus in Rotterdam-Rijnmond. Ook de vrage naar medewerkers op de lagere niveaus neemt weer toe. De groeiende vrage zet vooral door in de ouderenzorg |
| Arbeidspotentieel |
| <ul style="list-style-type: none"> De instroom in de opleidingen is toegenomen. Vooraf in de werken-en-leren variant wordt meer opgeleid. Het aantal fulltime vacatures stijgt harder dan die voor parttimebanen. |
| Behoud en vitaliteit |
| <ul style="list-style-type: none"> In de regio Rotterdam-Rijnmond verlaat zo'n 8 op de 100 personen de zorgsector. Landelijk blijft het ziekteverzuim voor Zorg & Welzijn stijgen tot 5,1% (VWS). |
| Context en beleid |
| <ul style="list-style-type: none"> Er komen extra middelen voor Jeugdzorg en GGZ beschikbaar komende jaren. Voor zogenaamde Aandachtsbanen kunnen kwaliteitsmiddelen ingezet worden. Rotterdam sluit voor eind 2019 een Rotterdams Preventieakkoord af. |



1 Prognoses

De gezamenlijke aanpak van werkgevers, onderwijs en overheid om het personeelstekort in de zorg terug te dringen slaat aan, stelt VWS¹. Volgens cijfers van het CBS is het verwachte tekort aan medewerkers teruggelopen naar 80.000 en mogelijk zelfs naar 55.000 in 2022. Vorig jaar werd er nog uitgegaan van een tekort van 100.000 tot 125.000 mensen in 2022. De werkgelegenheid is in 2018 harder gestegen dan verwacht en het aantal zij-instromers en herintreders nam toe. Ook is er sprake van een verdere stijging van instroom in het zorgonderwijs. Minister De Jonge² heeft op 11 maart al benoemd dat de meeste regio's voortvarend bezig zijn met de actielijn 'meer kiezen voor de zorg', maar dat er meer het accent moet komen te liggen op het behouden van medewerkers.

De rSPP-prognoses³ laten zien dat ook de regionale inspanningen effect hebben. Waar in de vorige prognose tot en met 2021 aanvankelijk een tekort van ruim 2.100 personen werd voorspeld in de regio, is dit in de prognoses tot en met 2022 gedaald naar bijna 1.300. De grootste tekorten zien we bij de verpleegkundigen niveau 4 en 6 en bij de verzorgenden IG. Maar inmiddels zien we ook voor Helpende op niveau 2 tekorten oplopen. De tekorten aan helpenden ontstaan door een toegenomen vraag. Deze toename ontstaat enerzijds door een toegenomen focus op welzijn in de ouderenzorg en anderzijds doordat werkgevers op zoek gaan naar alternatieven nu er nauwelijks verzorgden te vinden zijn. In de kinderopvang is het meer-ogen-principe ingevoerd; dit leidt tot een hogere vraag naar pedagogisch medewerkers.

| Prognoses Rijnmond mei 2019 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|------|------|------|------|------|
| Zorghulp (niveau 1) | 23 | 26 | 28 | 30 | 36 |
| Helpende (niveau 2) | -63 | -116 | -161 | -202 | -207 |
| Verzorgende (niveau 3) | -291 | -376 | -406 | -431 | -308 |
| Verpleegkundige (niveau 4) | -195 | -283 | -341 | -366 | -346 |
| Verpleegkundige (niveau 6) | -390 | -364 | -335 | -256 | -191 |
| Pedagogisch werker (niveau 3) | 50 | -0 | -65 | -117 | -160 |
| Pedagogisch werker (niveau 4) | -103 | -238 | -341 | -428 | -494 |
| Mdw. maatschappelijke zorg (niveau 3) | 159 | 226 | 216 | 211 | 214 |
| Mdw. maatschappelijke zorg (niveau 4) | 176 | 161 | 159 | 127 | 133 |
| Sociale dienstverlening (niveau 4) | 32 | 41 | 46 | 58 | 63 |
| Sociaal cultureel werk (niveau 4) | 5 | -3 | -8 | -14 | -19 |
| Pedagogiek (niveau 6) | 102 | 49 | 27 | 21 | 19 |
| Maatschappelijk werk & dienstverlening (6) | 123 | 103 | 103 | 113 | 118 |
| Culturele & maatschappelijke vorming (6) | 18 | -2 | -12 | -19 | -23 |
| Sociaal pedagogische hulpverlening (6) | 118 | 63 | 45 | 45 | 47 |
| Doktersassistenten (niveau 4) | -1 | -53 | -90 | -125 | -151 |

¹ Ministerie VWS (23 mei 2019) Aanpak personeelstekort zorg werkt

² Ministerie VWS (11 maart 2019) brief 'Intensivering acties tekorten arbeidsmarkt zorg: een versnelling hoger'

³ deRotterdamseZorg (mei 2019) e-zine regionale Strategische PersoneelsPlanning

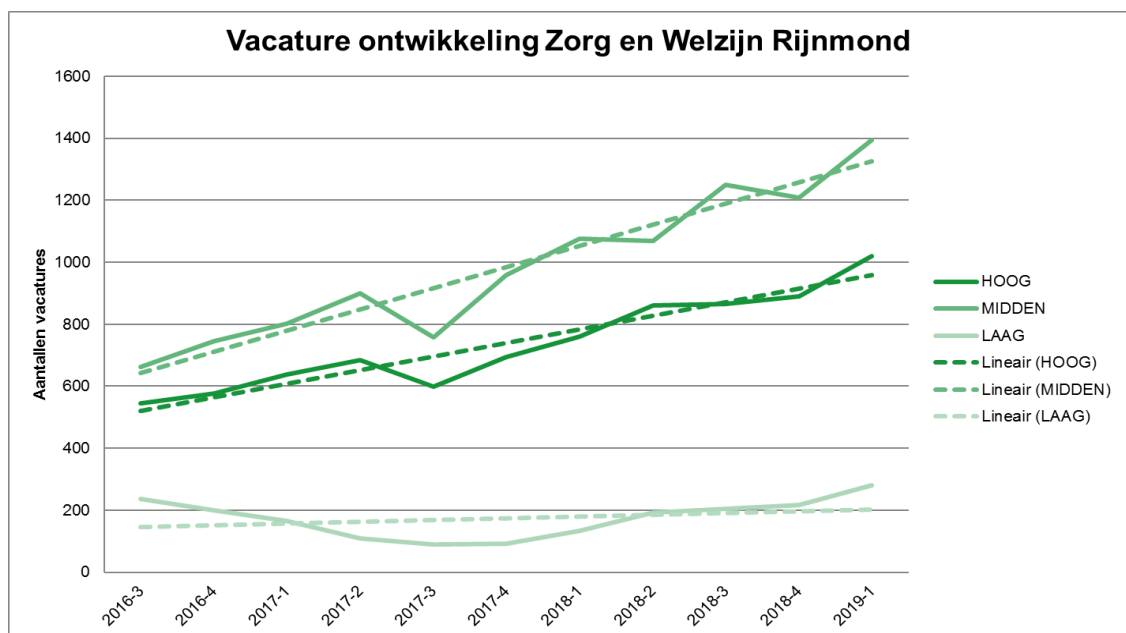


2 Arbeidsmarktvraag

In haar jaarlijkse factsheet Zorg verwacht UWV⁴ een duidelijke toename van het aantal vacatures naar meer dan 140.000 nieuwe vacatures in 2019 (tegen 130.000 in 2018) in de zorgsector, vooral op mbo-niveau 3 en hoger en met name voor verzorgenden en verpleegkundigen. Alle beschikbare bronnen duiden voor de komende jaren op blijvende wervingsproblemen.

Van alle sectoren kent zorg en welzijn met zo'n 46.000 nieuwe banen per jaar de grootste banengroei⁵ met de vergrijzing als belangrijkste aanjager.

Ook voor Rotterdam-Rijnmond zien we stijgende vacaturevolumes op alle opleidingsniveaus. Het aantal vacatures op het onderste niveau stabiliseerde afgelopen periode maar loopt nu weer op. De inschatting is dat de kwaliteitsmiddelen vanuit de Zorgkantoren met name ingezet worden voor functies – zoals huishoudelijk ondersteuners – op dit niveau. Absoluut gezien is de vraag naar middelbaar geschoolden het hoogst.



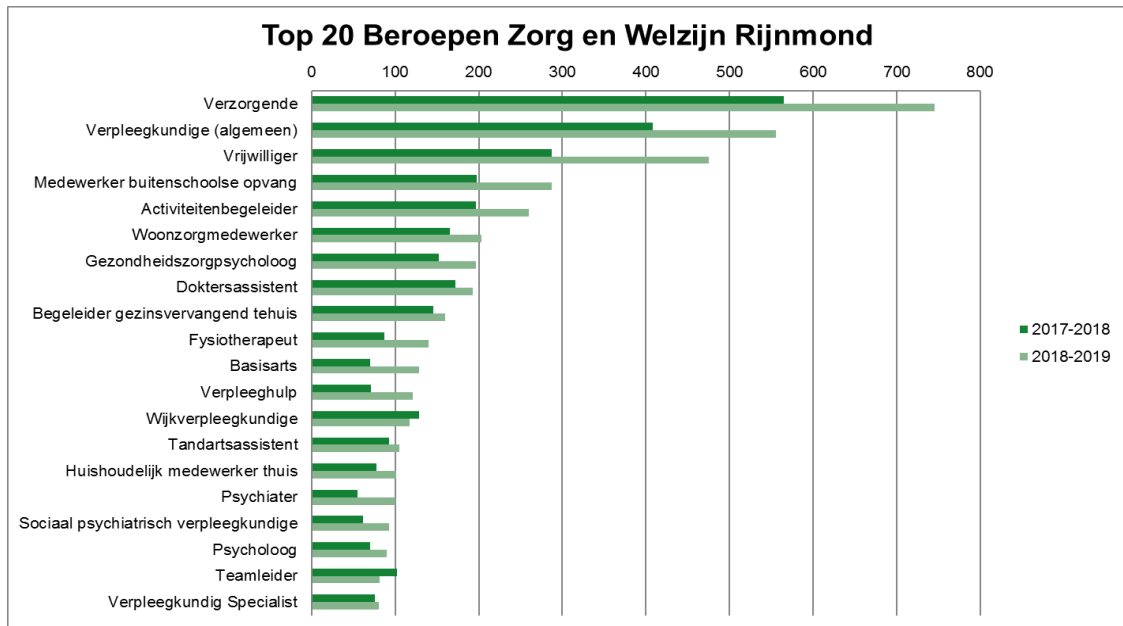
Grafiek⁶ Vacature ontwikkeling Zorg & Welzijn Rijnmond

Gekeken naar de meest gevraagde beroepen staan naar verwachting de verzorgenden en verpleegkundigen bovenaan, beide met een toename ten opzichte van vorig jaar. Verder neemt de vraag naar vrijwilligers (feitelijk geen betaald werk, wel zorg-ondersteuning) toe daar waar er afgelopen jaar nog een afname was.

⁴ UWV (11 maart 2019) Zorg Factsheet Arbeidsmarkt

⁵ UWV (28 mei 2019) Aantal banen groeit in 2019 en 2020, maar wel langzamer

⁶ Aad van der Werf, Strategisch Arbeidsmarkt Adviseur (mei 2019) bewerking data



Grafiek⁷ Vacature ontwikkeling Zorg & Welzijn Rijnmond

3 Arbeidspotentieel

Het aantal vacatures neemt toe en het aanbod aan arbeidskrachten wordt steeds krappere. Zo dalen de WW-uitkeringen vanuit Zorg & welzijn nog sterker dan het gemiddelde bij UWV⁸. Wel is het aantal BBL-studenten aan zorgopleidingen 27% hoger in het schooljaar 2018/2019 dan het jaar daarvoor (S-BB⁹). De sector Zorg, welzijn en sport kent dit jaar 34.434 bbl-studenten. De grootste toename zien we bij de mbo-opleidingen tot verzorgende en verpleegkundige.

De Tweede Kamer heeft de motie Smeulders cs¹⁰ aangenomen. Afgestudeerden die op een later moment alsnog een studie willen volgen in de kraptesectoren onderwijs of zorg hoeven niet het instellingscollegegeld te betalen. De uitwerking moet nog volgen.

In de rSPP-data¹¹ is een hogere instroom in opleidingen en een hogere instroom in organisaties te zien. De totale formatie is met 5% gegroeid en de instroom in de sector is ten opzichte van 2017 gegroeid met 20%. Het totale opleidingsvolume is 11% gestegen, met 289 studenten.

De organisaties zijn in het afgelopen jaar 15% meer gaan opleiden in de werken-en-leren opleidingsvariant. Opvallend is de toename van het aantal studenten in de opleiding Helpende (+18%). Het aantal studenten in BBL opleidingen neemt ten opzichte van BOL toe. Het studierendement ligt gemiddeld 23% hoger dan bij BOL. Daarom is het aannemelijk dat het studierendement de komende jaren verbetert.

⁷ Aad van der Werf, Strategisch Arbeidsmarkt Adviseur (mei 2019) bewerking data

⁸ UWV (11 maart 2019) Zorg Factsheet Arbeidsmarkt

⁹ S-BB (30 januari 2019) Combinatie werken en leren in zorg en techniek fors in de lift

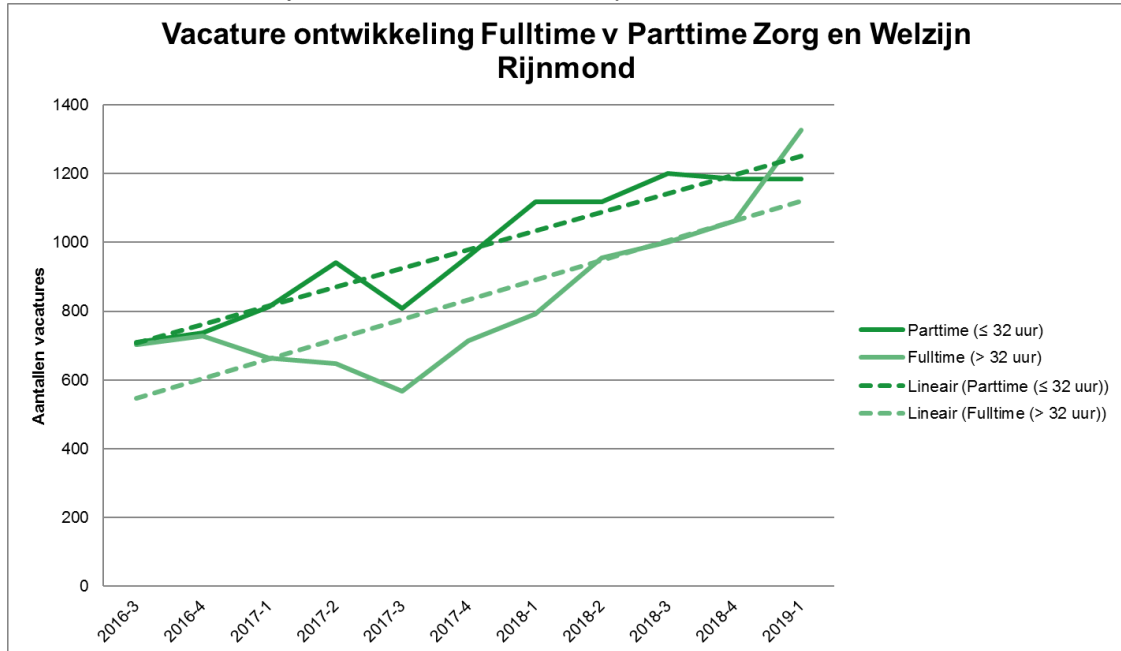
¹⁰ Tweede Kamer (06 maart 2019) Motie werkzoekenden begeleiden naar werk in tekortsectoren

¹¹ deRotterdamseZorg (mei 2019) e-zine regionale Strategische PersoneelsPlanning



Ook is het aantal zorgverleners met een BIG-registratie in de beroepen verpleging, fysiotherapie en verloskunde in de periode 2014-2018 gestaag met 13.650 geregistreerde zorgverleners gestegen, meldt het Ministerie van VWS¹². Ongeveer een derde van de werknemers in de zorg heeft een BIG-registratie.

De regionale cijfers laten een sterke stijging zien van het aantal fulltime vacatures. Voor het eerst sinds eind 2016 zijn er dat meer dan die voor parttime banen.



Grafiek¹³ Vacature ontwikkeling Zorg & Welzijn Rijnmond verhouding Fulltime v Parttime

In schril contrast met de overspannen arbeidsmarkt staat het groeiende overschot aan basisartsen¹⁴. Inmiddels zijn het er ruim 5.000. Bij ongewijzigd beleid groeit dat overschot door naar 7.000 basisartsen in 2036. Het overschot wordt vooral veroorzaakt door een te hoge instroom in de opleidingen voor geneeskunde. Volgens het Capaciteitsorgaan zijn er jaarlijks 2.850 studenten nodig. Het ministerie van OCW laat er echter jaarlijks 3.050 toe.

Ruim 250.000 Nederlanders zouden openstaan voor een functie in de zorg, terwijl ze niet werkzaam zijn in de sector. Daarnaast zijn er volgens het onderzoek (Intelligence Group¹⁵) 19.300 parttimers in de zorg die graag meer willen werken en 8.400 werklozen met een zorggerelateerde opleiding die openstaan voor een zorgfunctie. Ook zouden ruim 14.000 zzp'ers die in de zorg (willen) werken, graag terugkeren in loondienst. Dit brengt het totaal aantal potentiële werknemers voor de sector op 296.100. Daar tegenover staat dat de komende tien jaar 81.300 zorgwerknemers met pensioen gaan.

¹² Ministerie VWS (18 februari 2019) Meer BIG-registraties verpleegkundigen, fysiotherapeuten en verloskundigen

¹³ Aad van der Werf, Strategisch Arbeidsmarkt Adviseur (mei 2019) bewerking data

¹⁴ Zorgvisie (08 feb 2019) Overheid creëert overschot aan 5.000 basisartsen

¹⁵ Intelligence Group i.ov. Compagnon (11 dec 2018) Weer meer vacatures in de zorg



4 Behoud en vitaliteit van personeel

Zowel in 2017 als 2018 verliet zo'n 8 op de 100 personen de zorgsector, blijkt uit de rSPP-data¹⁶. In 2018 ging dit in totaal om 8.187 medewerkers, wat neerkomt op een toename van 4,7% ten opzichte van 2017. Deze toename is vrijwel even groot als de totale toename van het aantal medewerkers in de sector. Zowel in 2017 als 2018 verliet ongeveer 8% van de medewerkers de zorgsector. Vooral de uitstroom bij medewerkers in de leeftijdscategorie t/m 34 jaar is in verhouding hoog. Aandacht voor goede begeleiding en ondersteuning is nodig om jonge medewerkers in de eerste fase van het dienstverband te kunnen behouden. Landelijk zien we vergelijkbare percentages bij de uitstroom van personeel.

Verder keert een deel van de medewerkers die uitstromen terug als zzp'er. Solo Partners¹⁷ becijferde dat landelijk ruim 13.000 nieuwe zzp-ers in de zorg zijn gestart in 2018. Dat was in 2011 nog 7.000. Het totaal aantal zzp-ers in de zorg die onder de kwaliteitswet Wkkgz valt, schommelt rond de 130.000 in totaal.

Hoge werkdruk en de tekorten leiden tot een vicieuze cirkel: de tekorten zorgen voor een toename van de werkdruk en daarmee voor uitval en uitstroom, waardoor de tekorten (en de werkdruk) verder toenemen. Uit een tussentijdse evaluatie van VWS¹⁸ blijkt dat het ziekteverzuim in het 3^e kwartaal van 2018 ten opzichte van een jaar eerder is gestegen van 4,9% naar 5,1%. Vernet¹⁹ meet zelfs een stijging van het verzuimpercentage tot 6,18% in 2018. Wat opvalt is dat het verzuim onder de jongere werknemers meer toeneemt dan onder de oudere. In het eerste kwartaal van 2019 is het verzuim lager (6,74%) dan in het eerste kwartaal van 2018 (7,33%), toen het verzuim extreem hoog was als gevolg van de heftige griepgolf.

Binnen de RotterdamseZorg²⁰ wordt gewerkt met de exit-tool MoveForward om inzicht te krijgen in redenen van vertrek. Meest genoemde redenen daar zijn: toe aan nieuwe baan (54%), niet kwaliteit van zorg en welzijn kunnen leveren (44%) en stijl leidinggeven/waardering (32%). Berenschot²¹ constateert een aantal oorzaken voor de onvoorziene uitstroom, zoals te hoge werkdruk, te veel administratieve taken, te weinig tijd voor professionele ontwikkeling en onvoldoende aandacht en erkenning vanuit leidinggevenden. Uit onderzoek van de Intelligence Group²² blijkt dat een goede werksfeer en een vast contract de belangrijkste redenen zijn voor zorgpersoneel om voor een specifieke baan te kiezen, gevolgd door een goed salaris (landelijk over alle sectoren wordt daar meer belang aan gehecht). Zorginstellingen werken vaker met vaste contracten dan in de rest van Nederland (85% tegenover 75%). Erica Maurits²³ stelt dat zorgverleners die meer autonomie ervaren hun werk aantrekkelijker vinden dan zorgverleners die minder autonomie ervaren.

¹⁶ deRotterdamseZorg (mei 2019) e-zine regionale Strategische PersoneelsPlanning

¹⁷ Solo Partners (27 januari 2019) 13.000 zorgverleners verwisselden in 2018 dienstverband voor ondernemerschap

¹⁸ Ministerie VWS (23 mei 2019) Aanpak personeelstekort zorg werkt

¹⁹ Vernet (05 en 25 februari 2019) Verzuimpercentage 2018

²⁰ deRotterdamseZorg (mei 2019) e-zine regionale Strategische PersoneelsPlanning

²¹ Berenschot (1 februari 2019) Uitstroom zorgmedewerkers? Sluit de achterdeur!

²² Intelligence Group i.ov. Compagnon (11 dec 2018) Weer meer vacatures in de zorg

²³ Erica Maurits (01 april 2019): meer autonomie van zorgverleners maakt werken in de thuiszorg aantrekkelijker



5 Context & beleid

Nu het kabinet²⁴ de uitgaven aan verpleeghuiszorg en wijkverpleging fors ophoogt, zal - voor het eerst in zes jaar - de zorggroei (van 3%) de economische groei (van 2%) overstijgen. De geneeskundige zorg groeit minder hard door landelijke afspraken over volumeplafonds. Het zorgaandeel zal de komende vier jaar naar verwachting stijgen tot ruim 10,5% van de economie.

Intrakoop²⁵ onderschrijft de stijgende zorgkosten en wijt die onder meer aan de vergrijzing en duurdere behandelingen. De omzet van bijna alle deelsectoren nam tussen 2011 en 2017 toe, in totaal van 53,5 miljard naar 61 miljard euro. Alleen de GGZ kromp. Ziekenhuizen zagen de grootste omzetstijging met bijna 30% van 21,3 miljard euro naar bijna 27,5 miljard euro.

Het totaal aantal inwoners in Rotterdam Rijnmond zal tot 2023 groeien met 2,4% van 1.210.000 naar 1.240.000 (de groep 75+ jarigen zelfs met 20,2%). De kosten aan huisartsenzorg²⁶ zullen op basis van de veranderende samenstelling van de populatie naar verwachting stijgen met 5% (van €141,6 naar €148,7 miljoen).

Sinds jeugdzorg in 2015 de verantwoordelijkheid van de gemeenten werd, is het aantal jongeren dat er gebruik van maakt met 12% gegroeid. Dat is een belangrijke verklaring voor de financiële tekorten bij veel gemeenten. VNG²⁷ heeft in een open brief haar zorgen geuit over de tekorten in de jeugdzorg en de zorg voor mensen met psychische kwetsbaarheid. Dat heeft onder andere geleid tot 420 miljoen extra budget²⁸ in 2019 en in 2020 en 2021 is er 300 miljoen beschikbaar. Voor de ggz gaat het dit jaar om 50 miljoen en in de komende drie jaren loopt dat op tot 95 miljoen structureel.

Met de Stimuleringsregeling E-Health Thuis (SET) stelt het Ministerie van VWS²⁹ de komende drie jaar jaarlijks € 30 miljoen beschikbaar om e-health in te zetten in de reguliere zorg en ondersteuning van ouderen en mensen met een (risico op) chronische ziekte of beperking die thuis wonen. Vanaf 1 maart 2019 staat de regeling open voor aanvragers.

Het Ministerie van SZW onderzoekt in het traject Basis van de arbeidsmarkt³⁰ met gemeenten, verpleeghuizen en onderwijsinstellingen samen wat er nodig is om structureel aandachtbanen te creëren. Mensen met een uitkering worden opgeleid voor een 'aandachtsbaan' in een zorgorganisatie. Zij ontlasten zorgprofessionals in verpleeghuizen. Tegelijk geven zij ouderen in verpleeghuizen de aandacht die zij nodig hebben. Het salaris wordt gefinancierd uit de middelen kwaliteitskader verpleeghuiszorg van de zorgkantoren. Voor het toeleiden van mensen naar aandachtbanen kunnen verpleeghuizen transitie-middelen aanvragen en gemeenten bijdragen vanuit de Participatiewet.

In navolging op het landelijke preventieakkoord streeft Rotterdam naar een Rotterdams preventieakkoord dat eind 2019 gereed moet zijn. Het gezondheidsbeleid – gebaseerd op de Vitale stad - wordt verder uitgebouwd onder andere via meer beweging, het netwerk Gezond

²⁴ ING (10 december 2018) Outlook Zorg 2019

²⁵ Intrakoop (11 april 2019) analyse van zo'n twaalfhonderd jaarverslagen van zorgorganisaties

²⁶ ROS Robuust SSFH (15 november 2018) Huisartsenzorg in Rotterdam Rijnmond

²⁷ VNG (08 mei 2019) Open brief over jeugdzorg en GGZ

²⁸ Rijksoverheid (27 mei 2019) Extra geld voor jeugdzorg en geestelijke gezondheidszorg

²⁹ Ministerie VWS (17 januari 2019) Stimuleringsregeling E-Health Thuis

³⁰ Ministerie SZW (2019) <https://www.programmasociaaldomein.nl/trajecten/basis-van-de-arbeidsmarkt/>



010 en nudging op het vlak van rook- en alcoholvrij beleid en overgewicht. Tevens wordt betere verbinding gelegd met andere thema's, zoals: welzijn, omgevings- en fysieke beleidsvelden, armoede, taal, jeugd en sport/Lekker Fit!.

Twaalf gemeenten – waar onder Rotterdam - gaan voor de zomer aan de slag met de '100% ambitie pilots' van staatssecretaris Blokhuis (VWS³¹). Het doel is dat alle (potentiële) dak- en thuisloze jongeren voor eind 2021 de hulp en ondersteuning krijgen die zij nodig hebben. Wethouder Grauss biedt met de nieuwe schuldenaanpak RESET Rotterdam 'Uit de knoop'³² perspectief op een schuldenvrije toekomst. Een campagne moet ervoor zorgen dat mensen hun geldproblemen eerder bespreekbaar maken, hulp zoeken en meer gebruik maken van armoederegelingen en ondersteuning van organisaties in de stad.

Bijna twee miljoen werkenden zijn mantelzorger. Het SCP³³ heeft onderzocht dat de combinatie werk en mantelzorg vaak goed gaat, maar dat intensieve mantelzorgers wel een lagere kwaliteit van leven ervaren.

In 2017 voelde 20% van de mensen in de Wmo zich zeer eenzaam (SCP³⁴). Een ander zorgpunt is dat steeds minder mensen verwachten een beroep te kunnen doen op hun netwerk. Slechts 15% van de mensen in de Wmo verwacht hulp te krijgen.

6 Strategisch Arbeidsmarkt Advies Zorg & Welzijn

Het arbeidsmarktbeleid van de gemeente Rotterdam is gebaseerd op de Strategische Agenda Arbeidsmarkt Rotterdam (SAAR). Via drie actielijnen worden de domeinen onderwijs, economie en werkgelegenheid met elkaar verbonden.

| Aan het werk |

Er is sprake van kwantitatieve en kwalitatieve mismatch. Het huidige aanbod volstaat niet. Er moet gedacht worden in alternatieven in combinatie met loopbaanpaden. Het is zaak ook het arbeidspotentieel van 'mensen met afstand' te benutten via arbeidsontwikkeling en passend werk zodanig dat dit toegevoegde waarde voor stad en werkgevers heeft. De 'vijver' met arbeidspotentieel moet worden vergroten en duurzame instroom gestimuleerd.

- | **Actie Ontwikkelsporen** | Door structurele (zij)-instroom en doorontwikkeling wordt de 'vijver' met arbeidspotentieel voor de sector vergroot. Zorginstellingen, opleiders en gemeente/ WSPR investeren samen. Beschikbare oplossingen – zoals werkplekken, ook bij aanpalende sectoren en onderaannemers, begeleiding, uitwisseling tussen zorginstellingen, scholing - en netwerken worden aan elkaar verbonden. Ambitie is om per jaar 3 à 4 groepen van 20-25 deelnemers via leerwerk-trajecten toe te leiden tot helpende of verzorgende.
- | **Actie Intersectorale Opstapjes** | In het Leerwerkakkoord Zorg wordt verkend hoe in samenwerking met o.a. de facilitaire sector instroom georganiseerd kan worden. Te denken valt aan mensen die nog niet de vereiste zorgkwalificaties hebben. Ze kunnen starten met betaald werk in de schoonmaak – bij voorkeur al met een relatie met de zorg zoals in zorg-tehuizen, huishoudelijke hulp of als specialistisch

³¹ Ministerie VWS (01 mei 2019) Actieprogramma Dak- en Thuisloze Jongeren

³² Cluster Maatschappelijke Ontwikkeling (april 2019) De Rotterdamse aanpak van armoede

³³ SCP (12 februari 2019) SCP-rapport Werk en mantelzorg

³⁴ SCP (04 december 2018); Overall rapportage sociaal domein 2017



zorgschoonmaker. Middels 'opstapjes' (training, scholing, werkervaring etc) komt men op het juiste startniveau. Als men dat heeft kan men dan via een leerwerkovereenkomst (BBL) zich ontwikkelen tot zorgprofessional. Dit wordt onderdeel van de Ontwikkelsporen.

- | **Actie 'onboarding'** | Mensen hebben goede begeleiding en ondersteuning bij indiensttreding en stages. Op basis van een business case zetten zorg, onderwijs en gemeente een pilot op waarin we toetsen wat het effect van de inzet van extra begeleiding – in verschillende vormen – is. Tevens tonen we aan welke randvoorwaarden nodig zijn om dat boven formatief te organiseren om een wezenlijke inhaalslag te kunnen maken in het terugdringen van de personeelstekorten, duurzamere instroom, minder verzuim, et cetera. Naast begeleiding op de werkvloer, richt deze aanpak zich specifiek op de flankerende sociaal-maatschappelijke problematiek. Ondersteuning op bijvoorbeeld schulden, gezondheid, taal, kinderopvang, mobiliteit voorkomt onnodige problemen later en of zelfs uitval.

| School naar werk |

Het is zaak om de studenten die instromen in zorg- & welzijnsgerichte opleidingen zo goed mogelijk te landen en uitval te voorkomen (met name in het 1e jaar is winst te behalen). Daarbij wringt in voorkomende gevallen – zoals in de jeugdzorg – de casuïstiek met beperkte levenservaring/ stevigheid bij instroom. Er is een tekort aan praktijk-/ stage-/ werkbegeleiding. Dit belemmert zowel de verduurzaming van de instroom als het behoud van personeel.

- | **Actie Voorschakelen** | Met een zogenaamde voorschakelfase wordt meer aandacht gegeven aan nieuwe instromers. Dat is een intensief kennismakingstraject om zowel leerlingen als werkzoekenden vroegtijdig en beter voor te bereiden met het werken in de zorg. Passende training, beschermde werkervaring met begeleiding - voorafgaand aan het werken in de zorg - dragen bij aan een hoger opleidings- en instroomrendement. De ervaringen en mogelijkheden vanuit de Rotterdamse Plus worden hier vanzelfsprekend bij betrokken.

| Werk-naar-werk en Leven Lang Ontwikkelen |

Om te kunnen voldoen aan zorgvraag nu en in de toekomst is ontwikkeling van medewerkers cruciaal. Ook moeten er alternatieven gevonden worden in efficiëntere inzet van arbeidspotentieel in keten-samenwerking en slimme implementatie van technologie. 'Behoud' heeft topprioriteit, de achterdeur moet dicht. Dat vraagt ook om meer carrièreperspectieven en afwisseling voor het huidige personeel.

- | **Actie Skills voor de toekomst** | Via Digi-coaches wordt gewerkt aan digivaardigheden. Zorgmedewerkers coachen hun collega's in het gebruik van digitale ondersteuningsmiddelen en nemen koud-water-vrees voor techniek weg. Op basis van vraag van de zorgorganisaties wordt tevens ingezet op een summerschool voor zorgverleners. Dit kan gecombineerd worden met (digitale) trainingen.
- | **Actie Huisvesting** | Gekeken wordt hoe de sector aan kan haken op de ambitie uit de Actieplan Middenhuur van wethouder Kurvers. Dat moet zorgdragen dat er betaalbare huisvesting beschikbaar komt voor bijvoorbeeld leraren, politieagenten maar ook zorgpersoneel. Dit maakt werken in de sector aantrekkelijker.



| Netwerk & advies |

De maatschappelijke impact van ontwikkelingen en de aanzienlijke investeringen in de sector maken dat er gezamenlijk en planmatig geopereerd moet worden. Het belang om arbeidsmarktproblematiek in collectief verband aan te pakken is evident, maar er is een spanningsveld met individuele belangen.

- **| Actie regionale Strategische PersoneelsPlanning + RAAT + LeerWerkAkkoord |**
De data uit de regionale Strategische PersoneelsPlanning (rSPP) vormt de onderbouwing voor de acties. Deze cyclus het kanaal om samen in dialoog te bepalen waar en welke actie nodig is voor RAAT+DAAD – het Regionale Actieplan Aanpak Tekorten in Rotterdam-Rijnmond. deRotterdamseZorg coördineert dit in onze regio. De sector verbindt zich aan de maatschappelijke beweging van het Rotterdamse Leerwerkakkoord door aanvullend hierop een aantal leerwerkafspraken te maken Daarbij worden de bestaande overlegstructuren en actielijnen benut.
- **| Actie Impulsbudget RAAT |** Deze jaarlijkse subsidie € 500.000 vanuit de portefeuille van de wethouder Zorg wordt benut om een versnelling op RAAT en LWA te bewerkstelligen. In 2019 wordt dit met name ingezet op begeleiding van nieuwe instromers, stagecoördinatie en jeugdzorg.
- **| Actie Bestuurlijk Platform Zorg |** De gemeente onderschrijft het maatschappelijk belang van afstemming. De gemeente organiseert vier keer per jaar een sectortafel met het Bestuurlijk Platform Zorg.