

## Sectorupdate Zorg & Welzijn

De sector Zorg en Welzijn omvat branches zoals de verpleeg-, verzorgingshuizen, thuiszorg (VVT), ziekenhuizen, gehandicaptenzorg, jeugdzorg, GGZ, welzijn en kinderopvang. De sector heeft grote maatschappelijke impact en een groot aandeel in de werkgelegenheid. Voldoende competente professionals zijn cruciaal om te kunnen werken aan gezondheid en welzijn nu, straks en later. Er zijn grote personeelstekorten. Zorg, onderwijs – verenigd in de RotterdamseZorg - en gemeente werken samen in het Regionale Actieplan Aanpak Tekorten (RAAT+DAAD voor Rijnmond). Met het Leerwerkakkoord Zorg geven ze een extra impuls aan de ambities en verbinden ze zich aan het netwerk van Leerwerkakkoorden.

### Highlights Sectorupdate Zorg & Welzijn | editie 2021 #1 | december 2020 - juni 2021

De update informeert twee keer per jaar over arbeidsmarktontwikkelingen in Zorg & Welzijn. In dit blok staan de highlights. Klik op [meer weten](#) voor de uitgebreide informatie.

Inlichtingen: Oscar Douenburg | Strategisch Arbeidsmarkt Adviseur | 06-13251073 | oja.douenburg@rotterdam.nl



#### 1 highlights: Toeleden | (weer) Aan het werk [meer weten](#)

- De toeleiding naar de sector is gegroeid. De personeelstekorten houden echter aan.
- Prognoses voor 2030 verwachten het grootste tekort in Verzorgende niveau 3 (1.700 personen) en Verpleegkundige (700 op niveau 4 en 300 op niveau 6).
- Advies: De capaciteit voor de begeleiding van instromers is beperkt en zal zeer efficiënt ingezet moeten worden. Ook moet er naar alternatieven gezocht worden.

#### 2 highlights: Opleiden | Van school naar werk [meer weten](#)

- De belangstelling voor opleidingen in Zorg & Welzijn is toegenomen. Er zijn inspanningen nodig voor voldoende en passende stagemogelijkheden.
- Er zijn diverse middelen aan te vragen voor ontwikkeling, bijvoorbeeld SectorplanPlus, Corona-gerelateerde scholing en Training tot digicoach.
- Advies: Er is grote behoefte aan gekwalificeerde professionals met diploma's. Opleiden kost tijd, verder verkennen van modulair scholen is gewenst

#### 3 highlights: Behouden en innoveren | Van werk naar werk [meer weten](#)

- Behoud van personeel blijft onverminderd aandacht vragen. Het verloop is hoog. 39% van de werknemers verlaat de werkgever binnen twee jaar.
- SER Advies: werk aan waardering door autonomie en vertrouwen te geven en het verminderen van werkdruk door sociale en technologische innovatie.

#### 4 highlights: Context en beleid [meer weten](#)

- Commissie Werken in de Zorg stelt in haar eindrapportage dat modern werkgeverschap noodzaak is.
- Raad Volksgezondheid & Samenleving adviseert om de wissels te verleggen naar een gezonde leefomgeving en een samenhangende aanpak voor de samenleving.



## Sectorupdate Zorg & Welzijn | uitgebreide informatie

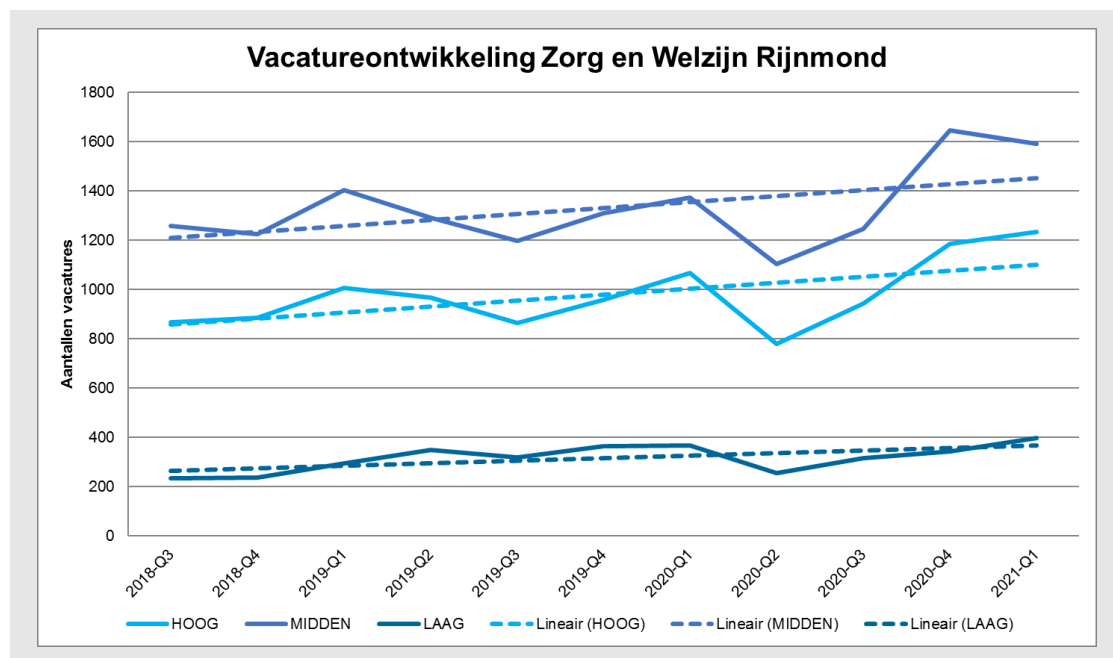
Uitgebreide Sectorupdate Zorg & Welzijn | editie 2021#1 | december 2020 - juni 2021  
De update informeert twee keer per jaar over arbeidsmarktontwikkelingen in Zorg & Welzijn.

Inlichtingen: Oscar Douenburg | Strategisch Arbeidsmarkt Adviseur | 06-13251073 | oja.douenburg@rotterdam.nl

# 1 Toeleiden | (weer) Aan het werk

## 1.1 De arbeidsmarkt in Rijnmond

Zorg & Welzijn breed (inclusief kinderopvang) biedt in de regio Rotterdam-Rijnmond werkgelegenheid aan ruim 88.000 mensen<sup>1</sup>. Per jaar stromen 11.030 mensen in bij werkgevers in Zorg & Welzijn in Rijnmond. Door de bestaande druk op de werkvloer loopt de sector aan tegen grenzen om nieuwe medewerkers op te nemen. Alle opleidingsniveaus laten stijgende trends zien in de aantallen openstaande vacatures (Rijnmondinzicht<sup>2</sup>). Het begin van de coronacrisis is duidelijk waarneembaar in de grafiek. Daarna is een sterke toename in de vraag naar personeel te zien. Traditioneel vlakt dit aan het begin van een kalenderjaar iets af. Voor de hoger (5-6) en middelbaar (3-4) gekwalificeerde functies zijn er grotere schommelingen dan voor de niveaus 1 en 2.



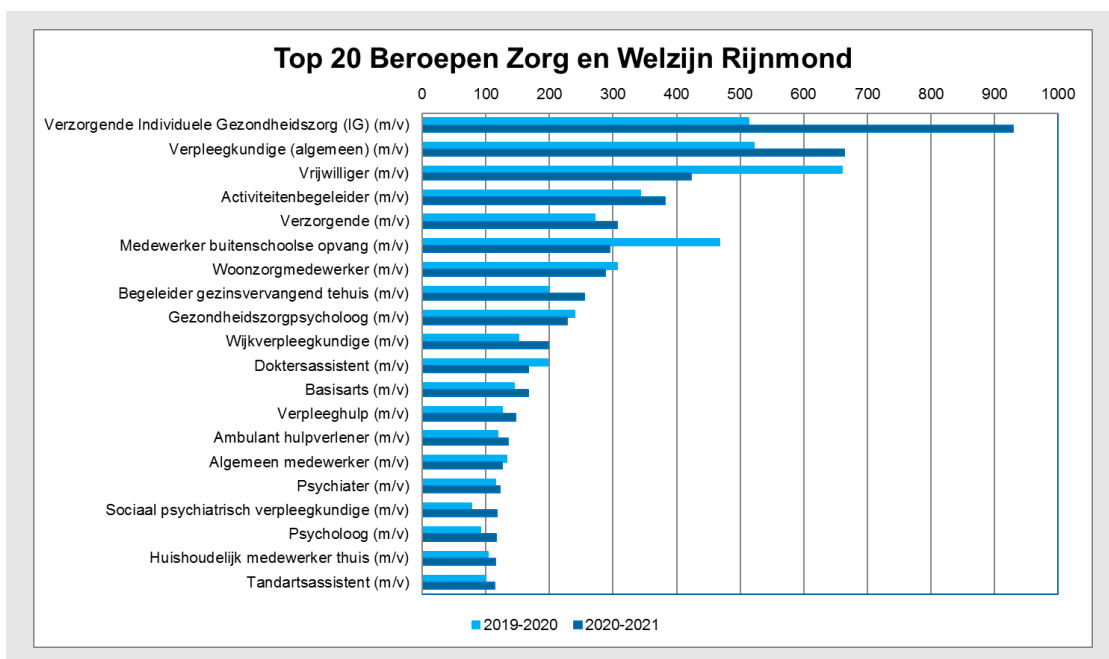
Gekeken naar functie staan de meeste vacatures open voor Verzorgende IG (NB: in vacatures wordt ook de algemene benaming verzorgende gehanteerd. Deze komt apart in de telling terug). Ten opzichte van vorig jaar is er een aanzienlijke toename. Datzelfde geldt voor de nummer 2 in de lijst Verpleegkundige. De vraag naar Vrijwilligers wordt ook meegenomen in de tellingen. Dit laat zien dat er een substantiële behoefte is aan (onbetaalde) ondersteuning. Al ligt deze lager dan voorheen, waarschijnlijk door de corona-beperkingen. De invloed van de corona-crisis is ook merkbaar in de vraag naar Medewerkers BSO. Omdat mensen meer thuis werken, is er minder vraag naar kinderopvang. De vraag naar Activiteitenbegeleiders is daarentegen toegenomen. In aantallen vacatures lijkt de vraag naar bijvoorbeeld Gezondheidspsychologen, Wijkverpleegkundigen, Doktersassistenten en Basisartsen

<sup>1</sup> <https://prognosemodelzw.databank.nl/dashboard/dashboard-branches/totaal-zorg-en-welzijn-breed/>

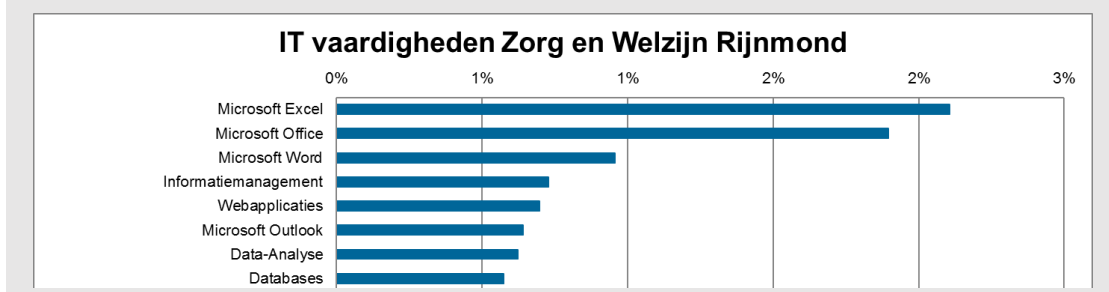
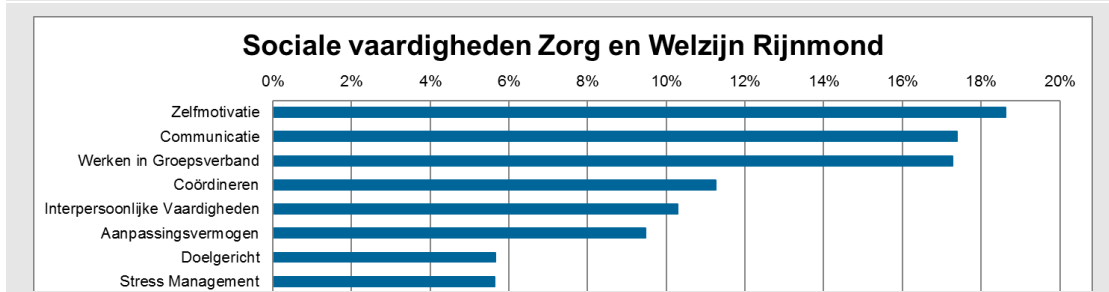
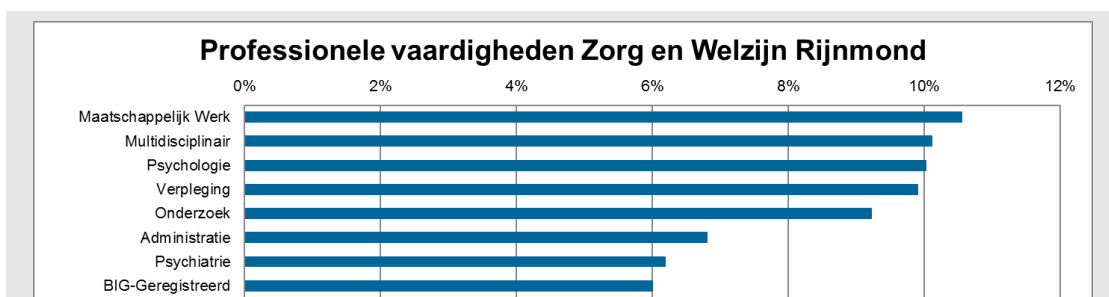
<sup>2</sup> [www.rijnmondinzicht.nl](http://www.rijnmondinzicht.nl) (mei 2021) bewerking Aad van der Werf



beperkter. Relatief gesproken – op het aantal werkzame personen in die functies – en vanwege de gevraagde expertise, is er echter sprake van een stevige vacaturedruk.



De onderstaande grafieken geven de vaardigheden die percentueel het meest genoemd worden in vacatures in Rijnmond. Deze zijn geclusterd naar categorieën en geven beeld over welke skills ontwikkeld moeten worden om in te spelen op de vraag op de arbeidsmarkt.





## 1.2 Prognoses Rijnmond 2030: tekort aan Verzorgenden en Verpleegkundigen

Zorg & Welzijn breed (inclusief kinderopvang) biedt in de regio Rotterdam-Rijnmond momenteel al werkgelegenheid aan ruim 88.000 mensen<sup>3</sup>. De werkgelegenheid is de afgelopen jaren sterk gegroeid. Dat heeft geleid tot moeilijk vervulbare vacatures en tekorten op de arbeidsmarkt voor zorgverleners. En ook voor de komende jaren wordt nog groei van respectievelijk 1,6% en 1,3% verwacht voor Zorg & Welzijn.

Als de zorgvraag conform de verwachtingen doorgroeit zijn er in 2030 ongeveer 100.200 zorgprofessionals nodig. Het grootste tekort wordt voor 2030 verwacht in de beroepen Verzorgende niveau 3 (1.700 personen) en Verpleegkundige (700 personen op niveau 4 en nog eens 300 op niveau 6). De tekorten op de welzijnsberoepen nu en in de toekomst lijken te overzien. De huidige coronacrisis geeft echter het belang van welzijn aan en kan tot, nu nog onvoorziene, extra vraag leiden.

## 1.3 Landelijk beeld bevestigt: personeelstekorten houden aan in de zorg

Vanuit de zorgsector is er nog steeds veel vraag naar professionals, blijkt uit de Zorg Barometer van UWV<sup>4</sup>. Zorgpersoneel was al voor de coronacrisis erg schaars. Zo hebben werkgevers bijvoorbeeld nog steeds moeilijk vervulbare vacatures voor verzorgenden IG (bijna 1 op de 5 van die vacatures), algemeen en gespecialiseerd verpleegkundigen en wijkverpleegkundigen. Ook is er veel vraag naar huishoudelijk medewerkers in de thuiszorg, personeel in operatiekamers, radiodiagnostisch laboranten en GZ-psychologen. Eind 2020 stonden er naar schatting 21.600 vacatures open voor zorgberoepen. Dat zijn er evenveel als een jaar eerder, voor corona. Vooral in de verpleging, verzorging en thuiszorg kwamen er meer banen bij.

Terwijl het totale aantal WW-uitkeringen in 2020 over alle sectoren juist fors toenam, daalde het aantal WW-uitkeringen vanuit de zorg met 5% tot bijna 19.500.

Cijfers van het CBS<sup>5</sup> bevestigen dat het aantal werknemers in de zorg al ruim drie jaar toe neemt. In het derde kwartaal van 2020 kwamen er per saldo 34.000 medewerkers bij in de zorg vergeleken met een jaar eerder. Volgens het CBS was de groei sinds 2016 relatief het sterkst in de kinderopvang, gevolgd door de geestelijke gezondheidszorg en de verpleging, verzorging en thuiszorg. Alleen in de jeugdzorg kromp het personeelsbestand, met 1,3%.

Er komt op korte termijn hulp voor regio's die tegen personeelstekorten in de huisartsenzorg<sup>6</sup> aanlopen. VWS en de Landelijke Vereniging van Huisartsen (LHV) hebben de hulp ingeroepen van adviesbureau Rebel. Dat heeft onlangs de vier regio's geselecteerd waar de nood het hoogst is. In Noord-Holland Noord, Zeeland, Friesland en Twente wordt dit jaar gestart met op maat gemaakte ondersteuningsprogramma's. Rebel komt met een eindrapport met de lessen en ervaringen inclusief aanbevelingen op het gebied van een stand van zaken in de regio's, waaruit blijkt wat er eventueel nog nodig is voor de langere termijn.

## 1.4 Corona: op zoek naar extra arbeidspotentieel via aanvullende regelingen

De coronacrisis heeft extra druk op de zorg gelegd en heeft grote impact gehad op de personeelstekorten en de plannen om die te beteugelen. Afgelopen periode lag de focus op

<sup>3</sup> Prognosemodel Zorg & Welzijn

<sup>4</sup> UWV (18 maart 2021) Zorg Barometer

<sup>5</sup> CBS (22 februari 2021) Aantal medewerkers zorgsector neemt toe

<sup>6</sup> Skipr (04 januari 2021) Regio's krijgen extra hulp om tekort aan huisartsen aan te pakken



het vinden van extra zorgpersoneel. Dat gebeurt met name via [extrahandenvoordezorg.nl](https://extrahandenvoordezorg.nl). Met de Nationale Zorgklas worden mensen in korte tijd omgeschoold voor functies in de zorg.

Ook heeft het kabinet middelen beschikbaar gesteld voor de cruciale sectoren Zorg, Onderwijs en Toezicht & Handhaving. Naar schatting is in Rijnmond voor bijna 140 nieuwe zorgmedewerkers een beroep gedaan op de Subsidieregeling Coronabanen in de Zorg (COZO). Het aanvraagloket werd per 31 maart gesloten. Er was landelijk slechts € 38 van de in totaal € 80 miljoen aangevraagd. Inmiddels heeft de minister aangegeven de regeling te verlengen voor de tweede helft van het jaar. Belangrijk is wel dat medewerkers die met deze subsidie worden aangenomen, uiterlijk 1 oktober in dienst komen.

Verder wordt door Minister van Ark<sup>7</sup> gekeken naar het potentieel dat in beeld is gekomen om de Nationale Zorgreserve met een duurzaam bestand van reservisten op te bouwen. Dit zijn zorgmedewerkers die kunnen worden ingezet tijdens een pandemie, ramp of terreuraanslag.

Volgens de Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken (ACVZ<sup>8</sup>) kunnen asielzoekers en vluchtelingen met een zorgopleiding helpen het personeelstekort in de zorg terug te dringen. Voorwaarde is wel dat zij beter worden begeleid naar de arbeidsmarkt met extra aandacht voor taal. Er zijn niet alleen artsen, verpleegkundigen en tandartsen nodig, maar ook tolken en zorgconsulenten, die nieuwkomers wegwijs kunnen maken in het Nederlandse zorgstelsel.

## 1 highlights: Toeleden | (weer) Aan het werk

[meer weten](#)

- De toeleiding naar de sector is gegroeid. De personeelstekorten houden echter aan.
- Prognose voor 2030 verwachten het grootste tekort in Verzorgende niveau 3 (1.700 personen) en Verpleegkundige (700 op niveau 4 en 300 op niveau 6).
- Advies: De capaciteit voor de begeleiding van instromers is beperkt en zal zeer efficiënt ingezet moeten worden. Ook moet er naar alternatieven gezocht worden.

## 2 Opleiden | Van school naar werk

### 2.1 Regulier onderwijs: meer belangstelling voor zorg- en welzijnsopleidingen

De belangstelling voor opleidingen in de richtingen voor Zorg & Welzijn is, mede onder invloed van de aandacht door corona en de vraag op de arbeidsmarkt, toegenomen. Zo waren er afgelopen schooljaar in vergelijking met het jaar voorafgaand aan RAAT+DAAD ongeveer 16% meer nieuwe Mbo studenten voor Zorg, Welzijn en Sport in Rijnmond.

En ook het Hbo laat een toename zien. Het aantal nieuwe studenten is zelfs met 27% gegroeid in de richtingen Gezondheidszorg en sociale studies als dit schooljaar vergeleken wordt met 2017, het jaar voorafgaand aan RAAT. Gezamenlijke inspanningen zijn nodig om de positieve toename van studenten via scholing, stages en goede onboarding ook te effectueren.

Bij verpleegkundige functiedifferentiatie mag niet slechts het diploma leidend zijn, maar tellen ook competenties en ervaring mee. Bovendien moeten verpleegkundigen voldoende

<sup>7</sup> Ministerie van VWS (09 maart 2021) Stand van zaken uitvoering Wilders Heerma Nationale Zorgreserve

<sup>8</sup> Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken (26 april 2021) Verkenning: 'Van asielzoeker naar zorgverlener'



zeggenschap over de invoering hebben, zowel direct – op team- of afdelingsniveau – als indirect op organisatieniveau via vertegenwoordigende lichamen. Dat staat in een verklaring<sup>9</sup> die FNV Zorg & Welzijn, NU'91, CNV zorg en welzijn, ActiZ, de Nederlandse ggz, NFU, NVZ, VGN en V&VN samen hebben opgesteld. Met de verklaring zetten de betrokken partijen definitief een punt achter het tumult rond de mislukte invoering van de Wet BIG II.

## 2.2 Leven Lang Ontwikkelen: diverse middelen beschikbaar

Het Ministerie van VWS heeft, bekend gemaakt dat voor het vierde tijdvak van SectorplanPlus<sup>10</sup> in totaal 234,5 miljoen euro beschikbaar is. Naast het beschikbare budget voor de aangevraagde opleidingstrajecten in tijdvak 4, stelt het ministerie een additioneel bedrag van 22,5 miljoen beschikbaar voor Corona-gerelateerde scholing. De verwachting, gebaseerd op de realisatie in voorgaande tijdvakken, is dat dit budget voldoende is voor de realisatie van de 1.735 aangevraagde opleidingsprojecten. De subsidiereservering wordt per subsidietraject aangepast aan het beschikbare budget.

Zorg voor innoveren<sup>11</sup> biedt vanaf 1 juni de regeling 'Training tot digicoach' om de digivaardigheid van medewerkers te vergroten. Zorg- en welzijnsorganisaties die vallen onder de Wmo 2015, Zvw, Wlz en/of Jeugdwet, kunnen een voucher aanvragen.

2	highlights: Opleiden   Van school naar werk	<a href="#" style="color: white; text-decoration: none;">meer weten</a>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De belangstelling voor opleidingen in Zorg &amp; Welzijn is toegenomen. Er zijn inspanningen nodig voor voldoende en passende stagemogelijkheden.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er zijn diverse middelen aan te vragen voor ontwikkeling, bijvoorbeeld SectorplanPlus, Corona-gerelateerde scholing en Training tot digicoach.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Advies: Er is grote behoefte aan gekwalificeerde professionals met diploma's. Opleiden kost tijd, verder verkennen van modulair scholen is gewenst</li> </ul>	

## 3 Behouden en Innoveren | Van werk naar werk

### 3.1 Behoud: afname van de uitstroom, maar helaas nog veel verloop

In de sector Zorg en Welzijn verlaat 39% van de werknemers de werkgever binnen twee jaar, blijkt uit het landelijk uitstroomonderzoek van RegioPlus<sup>12</sup>. Dit zijn vaak geen nieuwe instromers in de sector. De meeste professionals die wisselen van werkgever blijven overigens wel in de sector werken. Hoewel uitstroom uit de sector afneemt, is verloop bij werkgevers nog steeds een groot en kostbaar knelpunt. Medewerkers die binnen een jaar vertrekken, vertrekken vaker vanwege de werksfeer en minder vaak vanwege loopbaanmogelijkheden in tegenstelling tot medewerkers met een langer dienstverband. Uit de analyses blijkt dat wanneer ouderen de sector verlaten zij minder vaak bereid zijn terug te keren. 'Uitdaging in de werkzaamheden', 'loopbaanmogelijkheden' en 'manier van werken in de organisatie en aansturing door mijn leidinggevende' zijn de belangrijkste factoren bij vertrek.

<sup>9</sup> Skipr (8 januari 2021) Zorgveld zet met gezamenlijke verklaring punt achter BIG-tumult

<sup>10</sup> SectorplanPlus (4 februari 2021) SectorplanPlus in het vierde tijdvak flink gegroeid

<sup>11</sup> Zorg voor Innoveren (19 mei 2021) Laatste ronde Training tot digicoach opent 1 juni!

<sup>12</sup> Regioplus (09 december 2020) Landelijk doorlopend uitstroomonderzoek



Ook specifiek voor de verpleeghuizen blijft de uitstroom van personeel (met 4,8% per kwartaal) onverminderd hoog. Gevolg is dat er vaak onvoldoende gekwalificeerd personeel op de vloer is en een hoog ziekteverzuim. Dat blijkt uit de vijfde voortgangsrapportage van het VWS-programma programma 'Thuis in het verpleeghuis'<sup>13</sup>.

### 3.2 Verzuim en werkdruk: na toename stabilisering in zicht?

Er is een grote hoeveelheid moeilijk vervulbare vacatures, professionals ervaren een hoge werkdruk en het ziekteverzuim loopt alsmaar op. Door de coronapandemie wordt dit nog versterkt. Iedereen werkt hard om professionals aan zich te binden en voor de zorg te behouden. Tegelijkertijd voeren professionals taken onder hun niveau uit, terwijl de talenten van velen onderbenut blijven. Jobcarving draagt bij aan het oplossen van deze issues, stelt Bureau EMMA<sup>14</sup>.

Het verzuimpercentage zorgbreed over het eerste kwartaal 2021 komt uit op 7,56%, meldt Vernet<sup>15</sup>. In dezelfde periode van 2020 was het verzuimpercentage 7,39%. In 2019 was dit 6,74. Een vergelijking van het voortschrijdende verzuimpercentage zou er echter op kunnen duiden dat het verzuimpercentage zich aan het stabiliseren is. Of dit daadwerkelijk zo is, gaan we de komende kwartalen zien.

Mentale gezondheid speelt een grote rol. Zo'n 40% van de zorgmedewerkers zag deze verslechteren sinds corona. Twee op de drie mensen ervaart agressie op de werkvloer, met name van patiënten en familie. Gevolg is dat maar liefst een vijfde zich onveilig voelt op het werk. Dat heeft grote impact op het welzijn van het personeel: ruim 60% heeft last van stress en frustratie over de situatie. Hierdoor overweegt 16% serieus uit de zorgsector te stappen, blijkt uit onderzoek<sup>16</sup> van VGZ, IZZ en OpenUp bij 500 zorgmedewerkers.

### 3.3 Aantrekkelijke sector: bonus, SOW subsidie en adviezen voor waardering

Het demissionaire kabinet<sup>17</sup> wil een bonus geven aan alle mensen die in de zorg werken en maximaal twee keer modaal verdienen. Afhankelijk van het aantal aanvragen krijgen ze een netto-uitkering van tussen de 200 en 240 euro. Eerder was ook de optie om een bonus van 500 euro netto te verstrekken voor een beperkte groep. Een voorstel van de oppositie om extra geld uit te trekken voor de bonus, haalde het niet. Het demissionaire kabinet<sup>18</sup> vindt het aan een volgende regering om werk te maken van een beter salaris en betere arbeidsvoorwaarden voor zorgverleners.

Om te werken aan betere zorg en meer tijd en werkplezier in de wijkverpleging maakt het ministerie van VWS<sup>19</sup> 114 miljoen beschikbaar. De Subsidieregeling Ondersteuning Wijkverpleging (SOW) kan worden gebruikt bijvoorbeeld om tijd vrij te maken voor intercollegiaal overleg of verlaging van administratieve lasten. De subsidie is beschikbaar van 3 mei tot en met 30 juni. Een quickscan laat zien of een aanvraag kans maakt.

In een Toekomstverkenning<sup>20</sup> staat de vraag centraal: hoe meer verbinding te creëren tussen werkgevers en werknemers in de Zorg? Deze is opgebouwd uit een contextanalyse, een

<sup>13</sup> Ministerie VWS (11 maart 2021) Vijfde voortgangsrapportage Thuis in het Verpleeghuis

<sup>14</sup> Bureau EMMA iov SZW en VWS (25 januari 2021) Jobcarving in de zorg

<sup>15</sup> Vernet (29 april 2021) Verdieping: verzuim 1e kwartaal 2021

<sup>16</sup> Skipr (6 mei 2021) 200.000 medewerkers overwegen vertrek uit zorg door vele agressie

<sup>17</sup> Rijksoverheid.nl (12 mei 2021) Bonus voor alle medewerkers in zorg

<sup>18</sup> Ministerie VWS (03 februari 2021) Kamerbrief over structurele waardering voor zorgverleners

<sup>19</sup> Rijksdienst Voor Ondernemend NL (31 maart 2021) Subsidieregeling Ondersteuning Wijkverpleging (SOW)

<sup>20</sup> Victor Broers, Leo Witvliet, Armand Tilman (18 december 2020) De toekomstverkenning Arbeidsmarkt en de Zorg



aantal capita selecta over modern werkgever- en werknemerschap met tot slot een aantal voorbeelden uit de praktijk en een reflecties.

### 3.4 SER advies: 'aan de slag voor de zorg'

Om mensen die in de zorg (willen) werken, te motiveren en vast te houden, zijn belangrijk: zicht op een mooie loopbaan, ruimte voor opleiding en ontwikkeling, zeggenschap over het eigen werk en de werk-privébalans, én een goed salaris. Er zijn de afgelopen tijd diverse adviezen uitgekomen over waardering. De SER<sup>21</sup> heeft een agenda van vijf punten opgesteld:

- Vergroot de professionele ruimte van en voor zorgmedewerkers.
- Verbeter de mogelijkheden voor scholing, ontwikkeling en loopbaanperspectief en maak hiervoor geoormerkt geld vrij.
- Behoud medewerkers door betere stageplekken te bieden, organiseer regionale samenwerking tussen branches en sectoren zodat de werk-privébalans op orde komt, en maak hiervoor financiering mogelijk.
- Vergroot de waardering en betrokkenheid door structureel extra geld vrij te maken om de beloningen te verbeteren, zodat een niveau dat vergelijkbaar is met de marktsector kan worden gerealiseerd.
- Betrek zorgmedewerkers bij technologische en sociale innovaties, zodat de technologie is aangesloten op de werksituatie.

De SER<sup>22</sup> is ook gevraagd advies te geven over de structurele en/of gemeenschappelijke oorzaken voor tekorten aan werknemers in de maatschappelijke sectoren en hoe de aantrekkelijkheid van deze sectoren nu en in de toekomst te waarborgen. Sectoren zoals zorg, onderwijs, veiligheid, rechtspraak en ook kinderopvang hebben allen te maken met grote uitdagingen als het gaat om het aantrekken en behouden van personeel.

## 3 highlights: Behouden en innoveren | Van werk naar werk [meer weten](#)

- Behoud van personeel blijft onverminderd aandacht vragen. Het verloop is hoog. 39% van de werknemers verlaat de werkgever binnen twee jaar.
- SER Advies: werk aan waardering door autonomie en vertrouwen te geven en het verminderen van werkdruk door sociale en technologische innovatie.

## 4 Context & beleid

### 4.1 Commissie Werken in de Zorg advies: modern werkgeverschap is noodzaak

De commissie Werken in de Zorg<sup>23</sup> publiceert na de deelrapportages in oktober 2020 de overkoepelend eindrapportage. Er is de afgelopen periode in grote gezamenlijkheid op de diverse niveaus - de eigen organisatie, regio, regio-overstijgend – goed samengewerkt. De adviezen zijn samengevat: Regionaal waar het kan, en bovenregionaal waar het moet. De urgentie is groot en blijft groot. De Coronacrisis onderstreept dat en heeft samenwerking een impuls gegeven. Het aangeboorde potentieel is slechts heel beperkt verzilverd.

Modern werkgeverschap is noodzaak, niet alleen in de samenwerking extern, maar vooral in de omgang en communicatie met medewerkers en met belangstellenden. De toenemende

<sup>21</sup> SER (12 mei 2021) Aan de slag voor de zorg

<sup>22</sup> SER (27 januari 2021) Adviesaanvraag Arbeidsmarktproblematiek maatschappelijke sectoren

<sup>23</sup> Commissie Werken in de Zorg (januari 2021) eindrapportage





schaarste aan personeel vereist voorkomen van zorgvraag, zorg beter en meer in samenhang organiseren en digitale mogelijkheden beter benutten.

#### 4.2 Gezondheid: RVS-advies, wissels verleggen naar leefomgeving en samenleving

De Raad Volksgezondheid & Samenleving<sup>24</sup> komt met 4 prioriteiten voor het nieuwe kabinet met het oog op onze mentale gezondheid, onze manier van samenleven en ons welzijn. Het advies is om de wissels te verleggen:

- I. van zorg voor het individu naar zorgen voor de samenleving;
- II. van leefstijl naar leefomgeving;
- III. van productiegedreven naar waardegedreven zorg en ondersteuning;
- IV. van institutioneel belang naar publiek belang en samenwerking.

Ook adviseerde RVS<sup>25</sup> een samenhangende aanpak – voor minimaal 15 jaar - door een combinatie van centraal in beleid en tegelijkertijd sturing op individuele gedragsverandering in leefstijl als aanvulling. Gezondheidsachterstanden hangen vaak samen met maatschappelijke problemen zoals werkloosheid, een laag inkomen, schulden, een ongezonde leefomgeving en een gebrek aan sociale relaties. Het voorstel is om een wettelijke plicht in te stellen om gezondheidsachterstanden terug te dringen en gezond eten te stimuleren.

De zorgwethouders van de vier grote steden en Ede hebben in een brandbrief<sup>26</sup> aan staatssecretaris Blokhuis gepleit voor een aanpassing in de Omgevingswet, voor meer bevoegdheden in de aanpak van overgewicht. De wethouders zien zich gesteund door onderzoek (UvA) waaruit blijkt dat gemeenten meer moeten en kunnen doen hierin. Blokhuis zegt te gaan onderzoeken hoe gemeenten 'extra slagkracht kunnen geven om de gezonde keuze makkelijker te maken.'

Mensen die zich eenzaam voelen, maken ieder jaar 40 tot 50% hogere zorgkosten dan mensen voor wie dat niet geldt, blijkt uit een onderzoek van de Universiteit Maastricht<sup>27</sup>. Omgerekend gaat het om een bedrag van 2 miljard euro per jaar. Volgens de universiteit voelt een op de tien Nederlanders zich zeer eenzaam en vier op de tien in enige mate. Eenzame mensen hebben vaak een ongezondere leefstijl en een slechtere mentale en fysieke gezondheid, zeggen de onderzoekers.

#### 4.3 Jeugdzorg: acute problematiek

Gemeenten<sup>28</sup> krijgen volgend jaar 1,314 miljard euro van het kabinet ter compensatie van de tekorten op de jeugdzorg. Dat komt bovenop de eerder toegezegde 300 miljoen euro voor 2022. Gemeenten moeten komend jaar 214 miljoen euro aan bezuinigingen op de jeugdzorg realiseren. Voor extra budget voor de jaren na 2022 geldt het oordeel van de arbitragecommissie als zwaarwegende inbreng voor de kabinetsformatie. Gemeenten en rijk gaan nu al wel afspraken maken over maatregelen om tot een houdbaar jeugdstel op de lange termijn te komen.

Circa 97% van de gemeenten heeft een tekort op jeugdzorg, waarbij de grootte van het tekort sterk verschilt. Hoewel Rotterdam in de afgelopen jaren een groeiend tekort heeft op begroting voor Jeugd, heeft zij geen werkelijk tekort ten opzichte van de inkomsten.

<sup>24</sup> Raad voor Volksgezondheid & Samenleving (5 maart 2021) Wissels omzetten voor een veerkrachtige samenleving

<sup>25</sup> Raad voor Volksgezondheid & Samenleving (7 april 2021) Een eerlijke kans op gezond leven

<sup>26</sup> NOS (26 januari 2021) Gemeenten vragen instrument om opmars fastfood te stoppen

<sup>27</sup> Universiteit Maastricht (5 februari 2021) International Journal of Public Health: Does Loneliness Have a Cost?

<sup>28</sup> Binnenlands Bestuur (04 juni 2021) Akkoord kabinet en VNG: 1,3 MILJARD extra voor 2022



Bijna een op de tien jongeren tot 23 jaar ontving in 2020 jeugdzorg. Hiermee daalde dit aantal voor het eerst sinds de decentralisatie in 2015, waarbij de jeugdzorg onder verantwoordelijkheid van de gemeenten is gebracht. Minder jongeren startten in 2020 een jeugdzorgtraject en afgesloten trajecten duurden gemiddeld langer, meldt het CBS<sup>29</sup>.

#### 4.4 Sociaal domein: kritiek op de decentralisaties Wmo, Jeugdwet, Participatiewet

De Raad van State<sup>30</sup> stelt dat de overheveling naar het sociaal domein (zoals Wmo, Jeugdwet, Participatiewet) niet zorgvuldig was. De middelen voor uitvoering van taken blijken ontoereikend te zijn en dit heeft geleid tot financiële problemen bij gemeenten. De rijksoverheid had een hoog ambitieniveau en grote verwachtingen, waarvan spoedig bleek dat die niet reëel waren. Conclusie: "Belast gemeenten de komende kabinetsperiode niet met aanvullende decentralisaties of nieuwe spelregels ten aanzien van de taken die gedecentraliseerd zijn of in voorbereiding zijn."

Inwoners die gebruikmaken van de Wmo waarderen deze vorm van zorg en ondersteuning steeds meer. Tegelijkertijd zijn er grote verschillen tussen Nederlandse gemeenten. Dat blijkt uit de benchmarkrapportage van onderzoeksbureau ZorgfocuZ<sup>31</sup>. Rotterdam is niet opgenomen in de analyse.

Gemeenten krijgen een extra steuntje in de rug om dak- en thuisloosheid te voorkomen. Zij kunnen een beroep doen op de zogeheten Preventie Alliantie<sup>32</sup>. Dit komt voort uit het plan 'Een (t)huis, een toekomst', van de ministeries VWS, BZK en SZW.

Zo'n honderd Rotterdamse daklozen - meer dan ooit – zijn in enkele maanden tijd aan een woning geholpen. Dit heeft de gemeente<sup>33</sup> gerealiseerd dankzij de grote inspanning van zorgaanbieders en woningcorporaties. Hiermee is een nieuwe mijlpaal bereikt in de aanpak van dakloosheid in Rotterdam.

Het beroep op mantelzorgers nam de afgelopen jaren toe. Zo beschrijft het SCP<sup>34</sup> de ontwikkelingen in de informele hulp tussen 2014 en 2019. Met name het aandeel mantelzorgers van mensen met psychische problemen groeide. Verder blijkt dat ongeveer twee derde van de Nederlanders de zorg voor hulpbehoevende ouders een taak voor de overheid vindt. En het aandeel mantelzorgers en vrijwilligers nam licht toe tot ongeveer 35% van de 16-plussers (ca. 5 miljoen mensen, van wie 830.000 langdurig en intensief helpen). Circa een op de tien mantelzorgers is ernstig belast.

#### 4.5 Ouderenzorg: meer aandacht voor preventie nodig

In de ouderenzorg moet meer samenhang en samenwerking komen. Er moet meer aandacht zijn voor preventie en er moet een groter en meer divers aanbod aan woonvormen voor ouderen komen. Het zijn drie van de 'Tien uitgangspunten voor een toekomstbestendige ouderenzorg'. De 'Tien uitgangspunten voor toekomstbestendige ouderenzorg' is een initiatief van ActiZ, ANBO, CNV, FBZ, FNV, KBO-PCOB, LOC Waardevolle zorg, MantelzorgNL, NU '91, Patiëntenfederatie Nederland, V&VN en Zorgthuisnl<sup>35</sup>.

<sup>29</sup> CBS (30 april 2021) Nieuwsberichten CBS

<sup>30</sup> Raad van State (24 maart 2021) voorlichting over interbestuurlijke verhoudingen

<sup>31</sup> ZorgfocuZ (05 februari 2021) Ervaringen van gebruikers Wmo in Nederlandse gemeenten 2020

<sup>32</sup> Rijksoverheid.nl (14 december 2020) Preventie Alliantie helpt dakloosheid te voorkomen

<sup>33</sup> Gemeente Rotterdam (8 april 2021) Meer Rotterdamse daklozen dan ooit aan een woning geholpen

<sup>34</sup> SCP (9 december 2020) Blijvende bron van zorg

<sup>35</sup> Skipr (11 maart 2021) Brede coalitie adviseert volgend kabinet over ouderenzorg



Het ouderenbeleid van de gemeente Rotterdam sluit niet aan bij de behoeften en leefwereld van ouderen in de stad, stelt de Rekenkamer Rotterdam<sup>36</sup>. De kritiek wordt grotendeels niet gedeeld door het college. Er zijn nu al concrete resultaten bereikt en de opgave vergt een lange adem. Ook wordt er gekeken naar de behoeften van ouderen zelf. Een aantal andere aanbevelingen wordt wel overgenomen, zoals het per gebied bepalen wat voor ouderen nodig is en het formuleren van eisen rondom woningvoorraad, woonomgeving, welzijnsvoorzieningen en zorg en dienstverlening voor ouderen.

De zorgkantoren<sup>37</sup> hebben een overzicht gemaakt van hoeveel hulpbehoevende ouderen er wanneer in welke regio de komende twintig jaar komen. Het aantal Wlz-klanten groeit van nu tot 2040 met 89%. Als de ouderenzorg geen veranderingen doorvoert zijn er 22.206 ouderen die geen zorg krijgen in 2025, terwijl ze daar wel recht op hebben. In 2040 zal dat aantal oplopen tot 122.814 mensen. Er zijn grote verschillen te zien in de groei en verpleeghuiscapaciteit per regio. Zo heeft Zorgkantorregio Rotterdam een lager aantal 75-plussers dan landelijk, maar ook relatief weinig locaties (16 op 1.000 klanten) t.o.v. landelijk beeld (18). De zorgvraag stijgt de komende 20 jaar met 65%.

#### 4 highlights: Context en beleid

[meer weten](#)

- Commissie Werken in de Zorg stelt in haar eindrapportage dat modern werkgeverschap noodzaak is.
- Raad Volksgezondheid & Samenleving adviseert om de wissels te verleggen naar een gezonde leefomgeving en een samenhangende aanpak voor de samenleving.

<sup>36</sup> Rekenkamer Rotterdam (27 mei 2021) Broze bedoelingen

<sup>37</sup> Zorgkantoren (16 december 2020) Ouderenzorg in kaart