

AANTREKKELIJKE WERKSTAD

Huisvesting voor zorg- en
welzijnsmedewerkers

FEBRUARI 2024





AANTREKKELIJKE WERKSTAD

Huisvesting voor zorg- en
welzijnsmedewerkers

FEBRUARI 2024

Inhoudsopgave

Inleiding	4
Knelpunten	
- Beschikbaarheid, doorstroom en betaalbaarheid	5
- Prioritering van doelgroepen	5
- Voorrangsregeling huisvesting maatschappelijke beroepen	5
Oplossingen	
- Breng huidige regelingen en aanbod onder de aandacht	6
- Verruim huidige voorrangsregeling Huisvesting maatschappelijke beroepen	7
- Neem woonruimte voor zorgmedewerkers mee in nieuwbouwplannen	7
- Ontwikkel van nieuwbouwinitiatieven	7
- Neem de doelgroep zorg- en welzijnsmedewerkers op in prestatieafspraken	9
- Bundelen individuele initiatieven van zorgorganisaties	9
- Creëer tijdelijke woningen	10
- Verken nieuwe woonconcepten: mixen, optoppen & 'friends' concept	10
Conclusie & advies	10

Inleiding

De krapte op de arbeidsmarkt dwingt ons ook de randvoorwaarden van werken in de zorg te onderzoeken. Welke zaken spelen mee bij het werken in de zorg in Rotterdam en kunnen reden zijn van vertrek? In het project Aantrekkelijke Werkstad werkt deRotterdamseZorg samen met de gemeente Rotterdam aan bereikbaarheid zodat zorgmedewerkers hier willen (blijven) werken en wonen.

Eén van de doelen van dit project was om de huisvestingsmogelijkheden voor zorgmedewerkers in de stad in beeld te brengen en waar mogelijk te vergroten. Daarvoor heeft bureau deRotterdamseZorg geïnventariseerd aan welke vormen van huisvesting behoefte is, zodat een passende vervolgaanpak gekozen kon worden. De behoeftepeiling is door 500 zorgmedewerkers ingevuld. De opvallendste knelpunten, suggesties en quotes zijn gebundeld in de *factsheet Uitkomsten behoeftepeiling huisvesting voor zorgmedewerkers*. Vervolgens zijn verschillende experts geraadpleegd om op basis van deze knelpunten tot een advies te komen.

Met dit advies willen we beleidsmakers en bestuurders van zorg, onderwijs en gemeente inspireren om op basis van verschillende oplossingsrichtingen concrete vervolgstappen te zetten. deRotterdamseZorg blijft zich in samenwerking met de gemeente inspannen voor de juiste randvoorwaarden om Rotterdam aantrekkelijk te maken en houden voor medewerkers in Zorg & Welzijn.

Luister naar de podcast
over de uitkomsten van
dit onderzoek.

Beschikbaarheid, doorstroom en betaalbaarheid

Meer dan de helft van de zorgmedewerkers die hebben meegewerkt aan de behoeftepeiling woont buiten Rotterdam. Veel zorgmedewerkers hebben echter wél behoefte aan woonruimte in Rotterdam (54%) maar ervaren problemen bij het vinden van woonruimte. Met name de doorstroom naar een passende(re) woning wordt als knelpunt benoemd, evenals de (on)betaalbaarheid van een gezinswoning. Zorgmedewerkers geven aan vaak te reageren op een huurwoning, maar niet gekozen te worden vanwege inschrijfduur of een te laag of juist te hoog inkomen. Daarnaast is het voor zorgmedewerkers lastig om in aanmerking te komen voor een hypotheek. Helemaal als zij alleenstaand (ouder) zijn.

Prioritering van doelgroepen

De druk op de woningmarkt in Nederland is groot. Vooral ook in de regio Rotterdam Rijnmond.

Het woningtekort raakt vele doelgroepen en één van de knelpunten is dan ook de prioritering van deze groepen. Urgentieregelingen en wachttijden lopen op en de afweging tussen

de verschillende doelgroepen en mate van urgentie is moeilijk te maken. Wie mag voor? Het is momenteel een uitdaging voor woningcorporaties en de gemeente om het proces rondom prioritering zorgvuldig én transparant te laten plaatsvinden.

Vorrangsregeling huisvesting maatschappelijke beroepen

Als we kijken naar het tekort aan maatschappelijke beroepen hebben we een tekort aan leraren, politieagenten en mensen in de zorg. Wie in Rotterdam in één van deze beroepen werkt of wil werken kan voorrang krijgen op een huurwoning in de stad. Echter geldt dit helaas nog maar voor een klein deel van de mensen die in de zorg werken of willen komen werken waaronder verpleegkundigen (niveau 4 en 6), doktersassistenten (niveau 4) en verzorgenden (niveau 3). Daarnaast zijn er bepaalde voorwaarden waaraan voldaan moet worden. Dit terwijl we te maken hebben met een groot personeelstekort nu en een nog groter personeelstekort in de toekomst. Zie de [*factsheet Prognoses Zorg Arbeidsmarkt Rotterdam Rijnmond*](#) voor de laatste stand van zaken hierover.

noodkreet



Nu reageer ik veel op woningen maar word ik steeds niet gekozen omdat ik of te weinig verdien, of te veel, of ik sta ineens onderaan de lijst of ik sta niet lang genoeg ingeschreven. Het wordt haast onmogelijk gemaakt. In mijn eentje kan ik niet kopen omdat ik te weinig verdien voor een hypotheek, dus huren is mijn enigste optie. Maar dat wordt dus heel moeilijk gemaakt.

bron: factsheet Uitkomsten behoeftepeiling huisvesting voor zorgmedewerkers

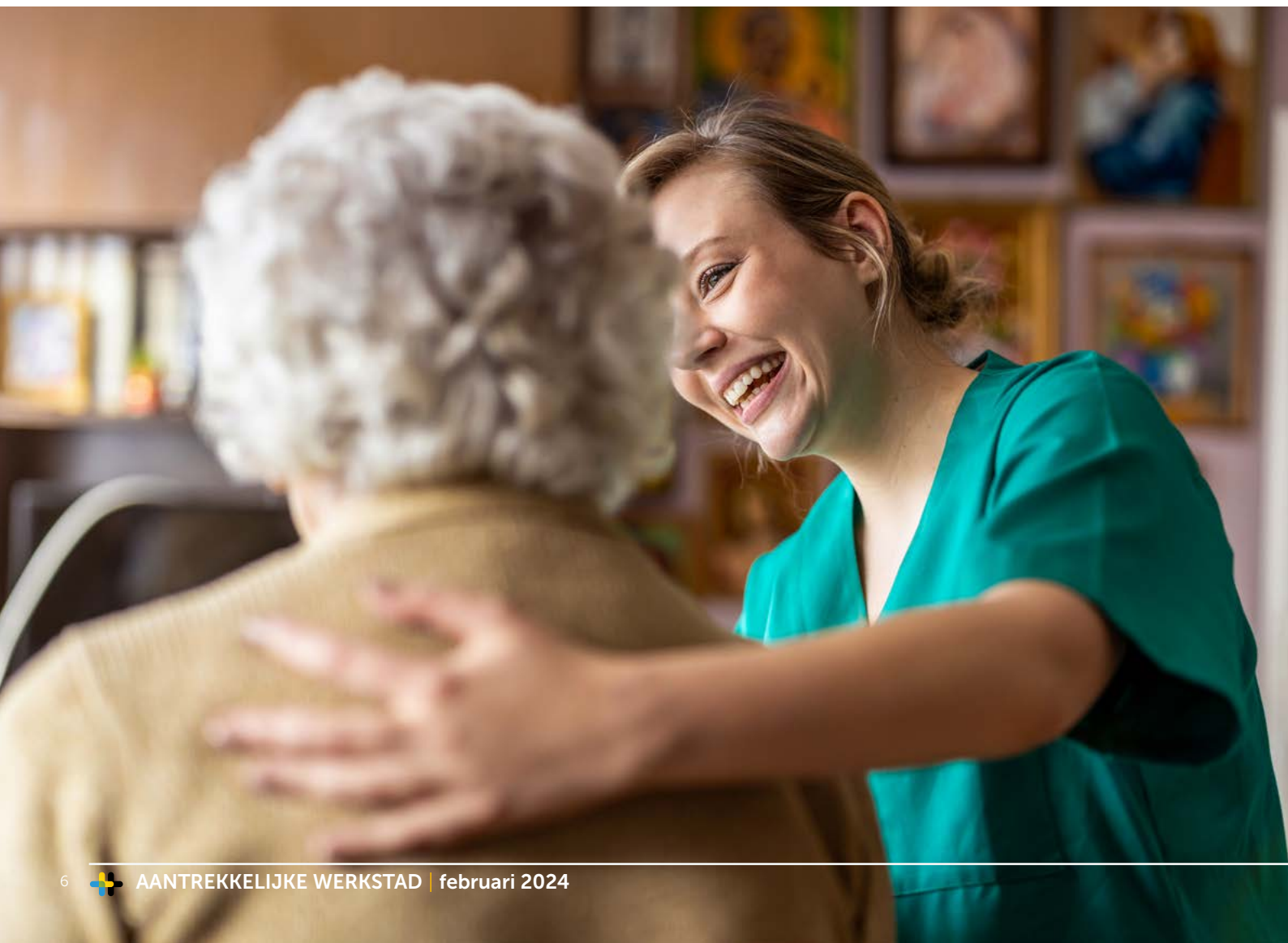
ADVIES Breng huidige regelingen en aanbod onder de aandacht

Er zijn al bestaande regelingen die nog niet altijd bekend zijn bij zorgorganisaties en zorgmedewerkers. De eerdergenoemde **voorrangsregeling huisvesting voor maatschappelijke beroepen**, maar ook aanbod van woonruimte in de middenhuur, zoals het project **Huren in De Kuil**.

Zo krijg je bij **Attens Hypotheken** korting als zorgmedewerker en houden ze rekening met de speciale omstandigheden waar medewerkers in de zorgsector vaak mee te maken hebben. De hypotheek hebben aantrekkelijke kenmerken, bijvoorbeeld door de financiering af te kunnen stemmen op onregelmatigheidstoelagen.

Er worden al gedruppeld woningen toegekend aan zorgmedewerkers binnen zorglocaties. Zo heeft Laurens ervaring opgedaan met een pilot waarbij studenten in een zorglocatie konden wonen voor een gereduceerd huurtarief in ruil voor vrijwilligerswerk. De ervaring leert dat het belangrijk is om hierbij op motivatie te selecteren, zodat de studenten ook echt graag een steentje bijdragen in de zorg.

Tot slot zijn er via leegstandbeheerders zoals ADHOC en HOD tijdelijke woningen beschikbaar waarbij voorrang wordt gegeven aan medewerkers die werkzaam zijn in de zorg en het sociaal domein.



ADVIES Verruim huidige voorrangsregeling Huisvesting maatschappelijke beroepen

Wie in Rotterdam als leraar, politieagent of in de zorg werkt of wil werken kan voorrang krijgen op een huurwoning in de stad. De gemeente Rotterdam heeft de afgelopen jaren **vier pilot-regelingen** aangeboden:

1. De vier grote woningcorporaties (Woonstad, Vestia, Havensteder en Woonbron) bieden in verschillende straten in Rotterdam sociale huurwoningen tot € 808,00 aan met voorrang voor maatschappelijke beroepen waaronder zorgverleners.
2. De corporaties bieden in Rotterdam ook woningen aan in de vrije sector. Leraren, politieagenten en zorgverleners krijgen bij sommige van deze woningen binnen Rotterdam-Zuid voorrang.
3. Stadswonen Rotterdam stelt kamers beschikbaar voor mbo-, hbo- en wo-studenten van o.a. zorgopleidingen.
4. Als proef wordt in bepaalde nieuwbouwprojecten een deel van de woningen met voorrang toegewezen aan o.a. zorgverleners. Op dit moment wordt een gedeelte van de middenhuurwoningen van woningbouwprojecten De Kuil en Huis op Zuid met voorrang aangeboden aan mensen met zorgberoepen. Meer informatie op [Huren in De Kuil](#).

Voorgaande pilotregelingen worden vooralsnog voortgezet. Advies is om de regelingen te verruimen. Ze gelden nu voor een beperkt aantal zorgfuncties, namelijk:

- verpleegkundige (niveau 4)
- doktersassistent (niveau 4)
- verzorgende (niveau 3)

Het advies is om de zorgfuncties waar mogelijk te verbreden naar alle (cruciale) tekortberoepen. Zie de [factsheet Prognoses Zorg Arbeidsmarkt Rotterdam Rijnmond](#).

ADVIES Neem woonruimte voor zorgmedewerkers mee in nieuwbouwplannen

Bij nieuwbouwplannen van zorgorganisaties kan een bepaald percentage van de woningen die gebouwd worden voor zorgmedewerkers worden gealloceerd. Dit doet Laurens al bij de doorontwikkeling van de zorglocatie Simeon & Anna.

ADVIES Ontwikkel nieuwbouwinitiatieven

Een andere oplossingsrichting is het optuigen van nieuwbouwinitiatieven nabij plekken waar (veel) zorgmedewerkers actief zijn. Zo kijkt het Erasmus MC met haar nieuwbouwplannen naar de mogelijkheden voor een short stay voorziening op haar campus.

Er zijn ook andere plekken waar veel zorg wordt verleend en waar een hele wijk bediend kan worden. Bijvoorbeeld in een wijk als Schiebroek waar zowel Aafje, Laurens, Antes als Humanitas

suggestie



Suggestie van zorgmedewerker:

Betaalbare huizen bouwen, kantoorpanden omvormen, en meer huurhuizen met een prijs onder de 1000 euro.

bron: factsheet Uitkomsten behoeftepeiling huisvesting voor zorgmedewerkers

actief zijn én woningbouwcorporaties Havensteder en Hef Wonen. Op deze manier ontstaat er geen afhankelijkheid van één partij en is de potentiële afzet bij meerdere partijen mogelijk.

Aandachtspunten

- Nieuwbouwiniciatieven zijn complex en gericht op de lange termijn. Ze zijn echter wel nodig om de huisvestingsproblematiek ook in de toekomst het hoofd te kunnen bieden.
- Beschikbaarheid van grond vanuit de gemeente voor zorg- en welzijnsmedewerkers. Mogelijk een bredere propositie kiezen (maatschappelijke doelgroepen).
- Draagvlak van de omgeving creëren en aandacht voor een soepele(re) doorlooptijd van procedures.

Voorbeeld: Wielewaal op Zuid

Een voorbeeld van een succesvolle samenwerking tussen woningbouwcorporatie en gebiedsontwikkelaar in Rotterdam is de herontwikkeling van de wijk Wielewaal op Zuid. Daar werken Woonstad Rotterdam en projectontwikkelaar BPD al jaren samen om de gehele wijk opnieuw te structureren. De eerste woningen zijn net opgeleverd. BPD heeft haar expertise ingezet om de herstructurering haalbaar te maken en waardoor er meer mensen kunnen wonen, alle huidige bewoners kunnen blijven en er ook nieuwe instroom is die de leefbaarheid van de wijk ten goede komt. Dat is tot in de aktes toe vastgelegd in de hoop er echt een *community* van te maken. Ook is een regeling opgenomen waarin sleutelberoepen, zoals bijvoorbeeld in de zorgsector, voorrang krijgen.





Woningbouwproject De Kuil

ADVIES Neem de doelgroep zorg- en welzijnsmedewerkers op in prestatieafspraken

De gemeente Rotterdam maakt afspraken met woningcorporaties en huurdersorganisaties over de prestaties die worden geleverd. Deze worden vastgelegd in prestatieafspraken, waarin staat hoe er wordt samengewerkt aan betere huurwoningen en leefbare wijken in Rotterdam. Op dit moment ligt de focus binnen de prestatieafspraken vooral op kwetsbare groepen, zoals ouderen en statushouders, maar ook medewerkers in Zorg & Welzijn zouden hierin moeten worden opgenomen.

Er mag ook meer gevraagd worden van particuliere verhuurders. Er ligt al veel druk bij woningcorporaties om kwetsbare groepen woonruimte te bieden, terwijl particuliere verhuurders ook veel kunnen betekenen in het toegankelijker maken van woningen voor maatschappelijke beroepen waaronder zorg- en welzijnsmedewerkers.

ADVIES Bundel individuele initiatieven van zorgorganisaties

Zorgorganisaties kijken intern ook al naar huisvestingsmogelijkheden voor zorgmedewerkers. Een mooi voorbeeld hiervan is de zusterflat van Aafje. Woningcorporatie Wooncompas en zorgorganisatie Aafje hebben de handen ineengeslagen om betaalbare woonruimte te realiseren voor (nieuwe) zorgmedewerkers van Aafje. Deze samenwerking heeft geresulteerd in een woningaanbod van 32 eenpersoonsstudio's en 2 tweekamerappartementen in het pand van **voormalig verzorgingshuis De Aarhof in Rotterdam-Zevenkamp**.

Het zou interessant kunnen zijn om op 'white label' niveau (organisatie overstijgend) initiatieven zoals de zusterflat te ontwikkelen. Op deze manier kunnen de kosten en baten gedeeld worden en wordt het regionale aanbod voor zorgmedewerkers vergroot.

ADVIES Creëer tijdelijke woningen

Woningcorporaties verkennen de mogelijkheden rondom het aanbieden van tijdelijke woonruimte. Dit zijn woningen die er 15-30 jaar staan en worden in de toekomst gesloopt. De gemeente zou dan flexibel met bestemmingsplannen om kunnen gaan om bestaande (leegstaande) panden te transformeren naar tijdelijke woningen.

ADVIES Verken nieuwe woonconcepten: mixen, optoppen & 'friends' concept

Er zijn nieuwe woonconcepten die mogelijk interessant kunnen zijn: het mixen van ver-

schillende groepen in een complex (studenten, zorgmedewerkers, ouderen, kinderopvang), waardoor er een mini-gemeenschap kan ontstaan. Of het 'friends' concept, waarbij grotere woningen door vrienden of collega's gezamenlijk gehuurd kunnen worden. Een andere ontwikkeling is 'optoppen'; het bouwen van woningen boven een huidig (zorg)complex. Zo kunnen huidige gebouwen optimaal benut worden voor zowel cliënten als zorgverleners. Tot slot kunnen er ook tiny houses geplaatst worden op grond of in de buurt van zorgorganisaties, zodat medewerkers fijn kunnen wonen op loopafstand van werk.

Conclusie & advies

Het merendeel van de zorg- en welzijnsmedewerkers in Rotterdam wil woonruimte in Rotterdam. Echter ervaren zij problemen bij het vinden van passende huisvesting. Actie is nodig willen we in de toekomst ook zorg en ondersteuning ontvangen wanneer dat nodig is dan moeten we er nú voor gaan zorgen dat medewerkers in de zorg en welzijn kunnen blijven wonen in de stad Rotterdam.

Maar de knelpunten in de huidige woningmarkt zijn niet zomaar opgelost en er worden veel groepen geraakt door het tekort aan woonruimte. Het gesprek hierover wordt nog onvoldoende gevoerd. Ook beleid met gerichte acties om wonen in de stad Rotterdam voor studenten en medewerkers in de zorg en welzijn toegankelijker te maken en te houden blijft achter.

De aanpak vraagt om slimme verbindingen, sterke samenwerking en daadkracht om tot oplossingen te komen. Maar het vraagt ook om lef om regels te verruimen, creatief te zijn met omdenken en concrete kansen te benutten wanneer die zich voordoen.

Het begint met het opzoeken van elkaar; zorgorganisaties, gemeente, particuliereverhuurders, woningcorporaties, stadsontwikkelaars. Ga in gesprek over de huidige en toekomstige oplossingsrichtingen en bundel de krachten, voor de korte én lange termijn. Om zo Rotterdam als werkstad aantrekkelijk te houden en maken voor medewerkers in Zorg & Welzijn en daarmee de continuïteit van zorg te borgen.

Meepraten over dit advies?

Dat kan via info@derotterdamsezorg.nl

Bestuurlijk opdrachtgever:

Arend Vreugdenhil, Bestuurder bij Antes

Programmamanager deRotterdamseZorg: Sam Ruesink

Dit advies is tot stand gekomen dankzij de betrokkenheid van:

<i>Naam</i>	<i>Organisatie</i>
Aster Severs	woningcorporatie Havensteder
Christiaan Groeneweg	projectontwikkelaar BPD
Rik Dalmeijer	Erasmus MC
Ellen Vellekoop	Erasmus MC
Indra Kandhai	Antes
Pieter van der Burg	Laurens
Emma Stolk	Lelie Zorggroep
Oscar Douenburg	Gemeente Rotterdam
Jolanda Sirre	Pameijer
Gerdien Vermeer	Aafje
Suzanne Glas	Gemeente Rotterdam
Joyce van der Niet	deRotterdamseZorg

