

## Sectorupdate Zorg & Welzijn

Editie 2022#1

december 2021 - juni 2022

De update informeert twee keer per jaar over arbeidsmarktontwikkelingen in 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 Rotterdamse Zorg - 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.

In dit blok staan de highlights. Klik op [meer weten](#) voor de uitgebreide informatie.

<b>1</b>	<b>Werven &amp; toeleiden   (weer) Aan het werk</b>	<a href="#">meer weten</a>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle opleidingsniveaus laten stijgende trends zien in vacatures voor Zorg &amp; Welzijn. Uitschieters zijn 'verzorgenden' en 'medewerkers buitenschoolse opvang'</li> <li>• De spanningsindicator van UWV laat een toenemende krapte zien. Dat blijkt ook uit de groeiende lijst Kansrijke beroepen met daarop 35 (groepen van) zorgberoepen.</li> <li>• Zorgorganisaties kunnen weer aanspraak maken op de subsidieregeling Coronabanen in de Zorg (COZO) voor tijdelijke banen in ondersteunende functies.</li> </ul>	
<b>2</b>	<b>Leren &amp; Ontwikkelen   Van school naar werk</b>	<a href="#">meer weten</a>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het kabinet heeft ingestemd met maatregelen om de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (Wet BIG) klaar te maken voor de toekomst.</li> <li>• Van de 788.000 werknemers met een kwalificatie binnen de selectie zorg en welzijn werkt een kwart (206.000) niet in de sector zorg en welzijn.</li> </ul>	
<b>3</b>	<b>Modern &amp; toekomstgericht werken   Van werk naar werk</b>	<a href="#">meer weten</a>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Corona heeft nog steeds impact op het verzuim in de zorg. In maart werd een recordhoogte van 10,5% bereikt. Sindsdien daalt het verzuim wel weer.</li> <li>• Met diverse cao-akkoorden, middelen voor medezeggenschap en verschillende onderzoeken en tools voor vitaliteit wordt gewerkt aan goede arbeidsvoorwaarden.</li> </ul>	
<b>4</b>	<b>Veranderen &amp; vernieuwen   Innovatie &amp; beleid</b>	<a href="#">meer weten</a>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zowel de SER, RVS als de Taskforce Optimale inzetbaarheid bieden adviezen om te werken aan een houdbare zorg.</li> <li>• RVS adviseert om het debat aan te gaan over domein overstijgende samenwerking en de uiteenlopende mensbeelden achter financieringsstromen.</li> </ul>	

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



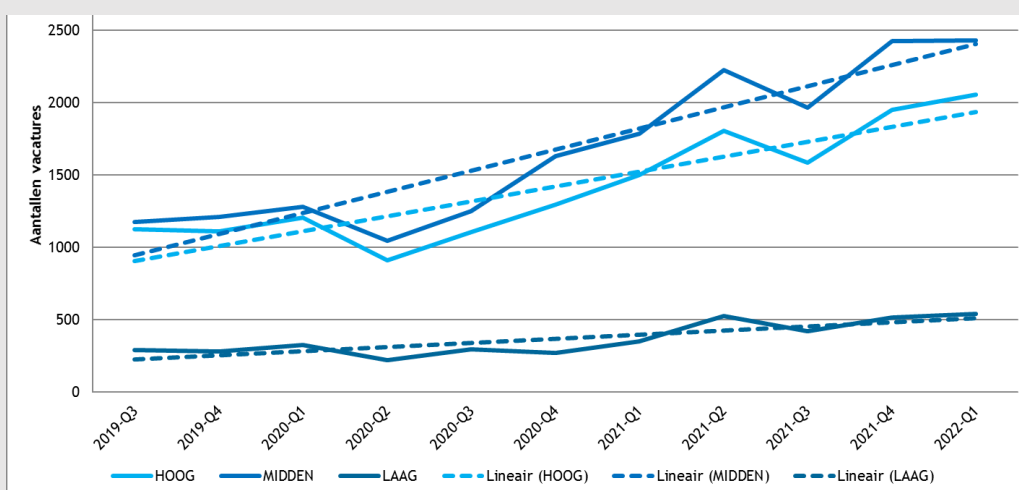


# 1 Werven & toeleiden | (weer) Aan het werk

## 1.1 Arbeidsmarkt Rijnmond: stijgende arbeidsmarktkrapte

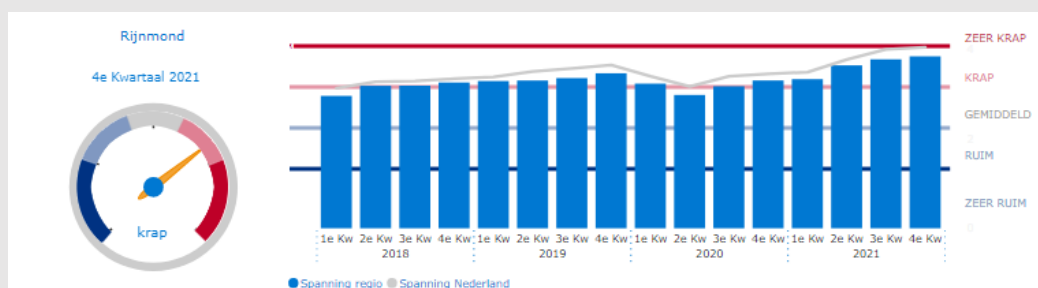
Zorg & Welzijn breed (inclusief kinderopvang) biedt in de regio Rotterdam-Rijnmond werkgelegenheid aan ruim 88.000 mensen<sup>1</sup>. Alle opleidingsniveaus laten stijgende trends zien in de aantallen openstaande vacatures (RijnmondInzicht<sup>2</sup>).

Ontwikkeling vacatures Zorg Welzijn (Rijnmond)



UWV<sup>3</sup> meldt dat er vooral veel vacatures open staan voor verzorgenden ig, groeps- en woonbegeleiders en algemeen verpleegkundigen. Ook zijn er veel vacatures voor huishoudelijk medewerkers thuiszorg, gespecialiseerd verpleegkundigen en gz-psychologen & psychotherapeuten. De spanningsindicator van UWV laat een toenemende krapte zien. Dat blijkt ook uit de groeiende lijst Kansrijke beroepen met daarop 35 (groepen van) zorgberoepen. Voor de meeste van deze beroepen is een opleiding nodig op minimaal mbo-3 niveau.

UWV Spanningsindicator Zorg & Welzijn (Rijnmond)



De grafieken van RijnmondInZicht laten een herkenbaar beeld zien. In de top 20 van nieuw ontstane vacatures staan de vertrouwde beroepen met uitschieters Verzorgenden (2 rijen) en medewerker buitenschoolse opvang.

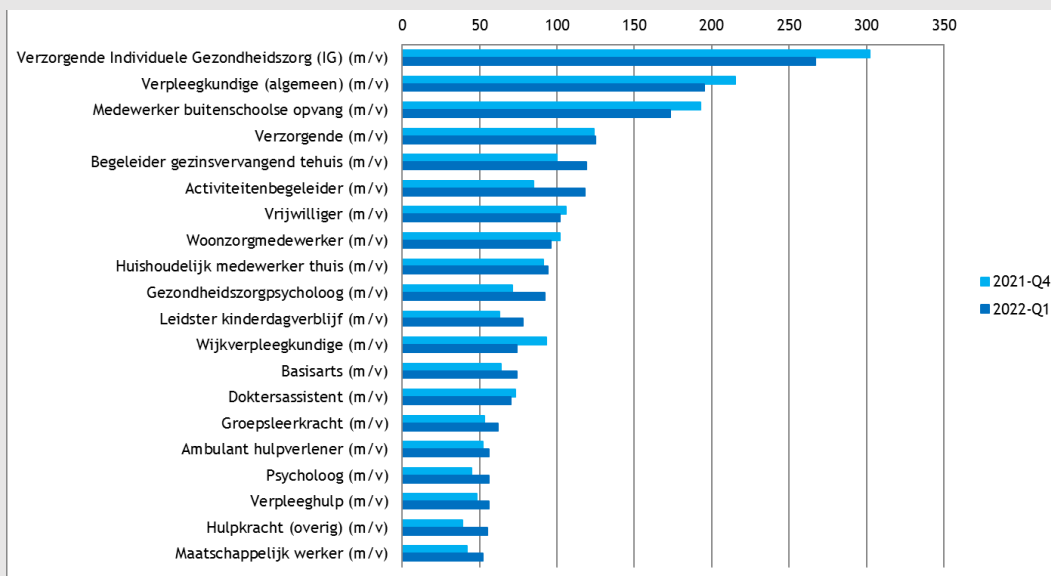
<sup>1</sup> <https://prognosemodelzw.databank.nl/dashboard-branches/totaal-zorg-en-welzijn--breed-/>

<sup>2</sup> [www.rijnmondinzicht.nl](http://www.rijnmondinzicht.nl) (juni 2022) bewerking Aad van der Werf

<sup>3</sup> UWV (maart 2022) Zorg Barometer Arbeidsmarkt

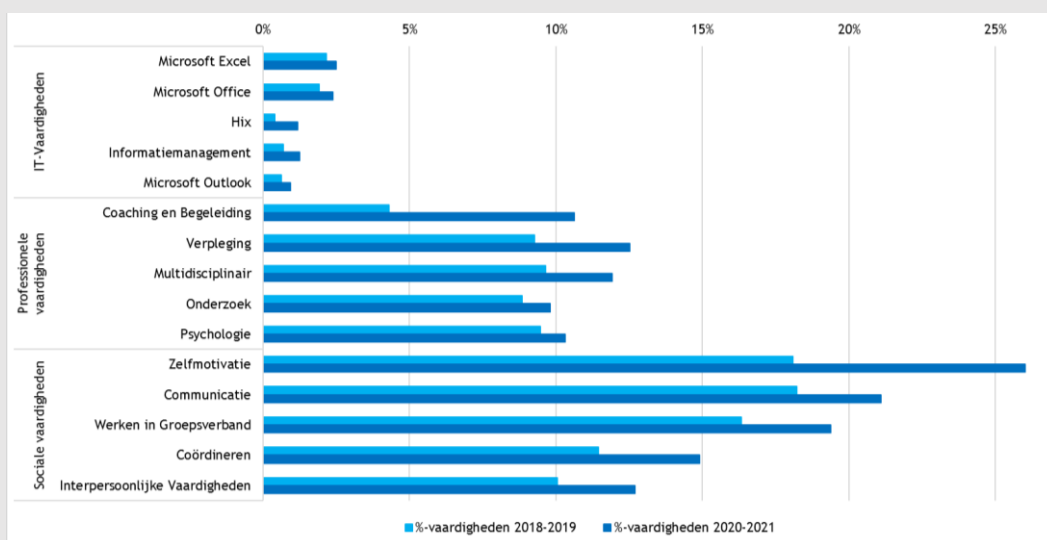


## Top 20 vacatures Zorg &amp; Welzijn naar beroep (Rijnmond)



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.

## Gevraagde vaardigheden in vacatures Zorg &amp; Welzijn (Rijnmond)

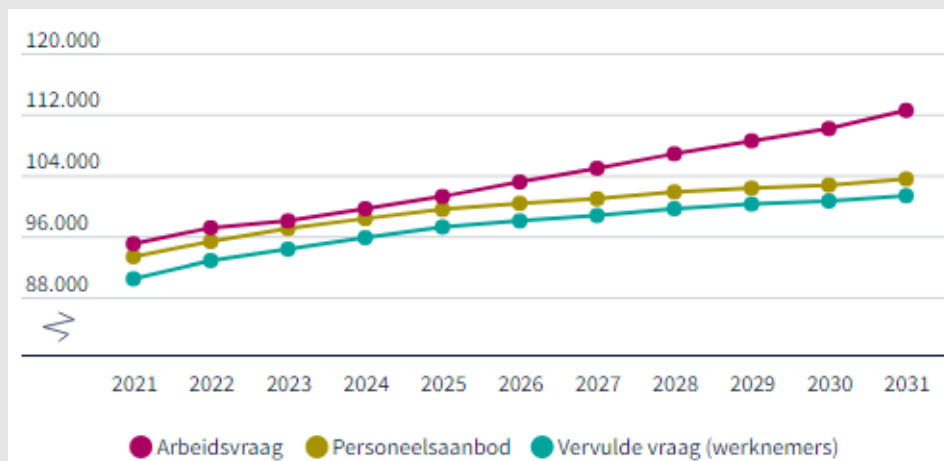


AZW<sup>4</sup> prognosticeert dat het aantal gevraagde werknemers in de periode tot 2031 blijft groeien. De voorspelde groei zit vooral in de branche verpleging & verzorging, maar ook in de thuiszorg en bij huisartsen & gezondheidscentra. Het verwachte personeelsaanbod houdt geen gelijke tred. Daardoor loopt het personeelstekort verder op.

<sup>4</sup> AZW (juni 2022) Prognosemodel [z&w.databank.nl/dashboard/dashboard-branches/totaal-zorg-en-welzijn--breed/](https://z&w.databank.nl/dashboard/dashboard-branches/totaal-zorg-en-welzijn--breed/)



Prognose werknemers 2021-2031 Zorg &amp; Welzijn (Rijnmond)



## 1.2 De crisisaanpak: subsidie Coronabanen weer opgestart

Het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS<sup>5</sup>) heeft de Coronabanen in de Zorg (COZO) opnieuw opgestart. Zorgorganisaties kunnen weer aanspraak maken op de subsidieregeling voor loonkosten en een opslag voor de begeleiding bij tijdelijke banen in ondersteunende functies. Begin februari werd de verlenging van deze regeling voor 2022 tijdelijk opgeschort na signalen van mogelijk oneigenlijk gebruik van de regeling. Om het risico op oneigenlijk gebruik of misbruik van de verlenging zoveel mogelijk te beperken worden extra maatregelen genomen bij de COZO voor 2022. Het kabinet heeft voor 2022 47,5 miljoen euro beschikbaar gesteld voor de subsidieregeling en de Nationale Zorgklas.

## 2 Leren & ontwikkelen | Van school naar werk

### 2.1 Regulier onderwijs: landelijk minder vroege-aanmeldingen Hbo zorg

Hogescholen hebben in vergelijking met begin 2022 veel minder vroege aanmeldingen binnengekregen. Bij zorgopleidingen gaat het om een daling van 5 procent, blijkt uit cijfers van hogescholenkoepel Vereniging Hogescholen. Mogelijk dat de terugloop te maken heeft met de onzekerheid over vergoedingen voor studenten. Nadat studenten jarenlang zelf meer hebben moeten betalen, gaat de studiefinanciering weer op de schop, maar daar is niet zo zoveel duidelijkheid over. Bij universiteiten is de terugloop niet te zien.

### 2.2 SectorplanPlus: aanvraag voor tussenoplossing 2022-2023 door Regioplus

Afgelopen jaren hebben we gezien dat SectorplanPlus een grote bijdrage heeft geleverd aan het aanpakken van de arbeidsmarktuitdaging in onze sector. In augustus van dit jaar loopt de subsidie na 5 jaar af. De personeelstekorten in de zorg zijn echter nog niet opgelost. VWS nog is druk bezig met haar meerjarenprogramma. Regioplus<sup>6</sup> heeft daarom als tussenoplossing een aanvraag voor een vervolg ingediend voor het schooljaar 2022 – 2023.

### 2.3 Aansluiting: gediplomeerd in zorg & welzijn en werkzaam in de sector?

Op basis van innovatie-onderzoek door het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW) is de infographic 'Inzicht in de zorg- en welzijnsreserve'<sup>7</sup> opgesteld. In een oogopslag is daarin te zien hoeveel mensen met een diploma in zorg en welzijn (niet) in de

<sup>5</sup> Rijksoverheid (20 april 2022) Subsidieregeling CoZo 2022 opnieuw opgestart

<sup>6</sup> Regioplus (7 mei 2022) SectorplanPlus loopt af, aanvraag voor vervolg is ingediend

<sup>7</sup> AZW Info (10 maart 2022) Infographic: inzicht in reserve zorg en welzijn



sector werken. Van de 788.000 werknemers met een kwalificatie binnen de selectie zorg en welzijn werkt een kwart (206.000) niet in de sector zorg en welzijn. Onder werknemers is de grootste kwalificatie verzorgende (niveau 3) met 122.600 medewerkers. Hiervan is 87% werkzaam in zorg en welzijn. De kwalificatie met het grootste aandeel zelfstandigen binnen de sector zorg en welzijn is verloskunde. Het onderzoek krijgt een vervolg in 2022.

#### 2.4 Maatregelen om de BIG toekomstbestendig te maken

Het kabinet<sup>8</sup> heeft ingestemd met een pakket aan maatregelen om de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (Wet BIG) klaar te maken voor toekomstige ontwikkelingen. VWS heeft in overleg met beroepsverenigingen, werkgevers en de patiëntenfederatie besloten om onder andere een commissie te laten adviseren over criteria voor voorbehouden handelingen, toelating tot de Wet BIG en functioneel zelfstandige bevoegdheid. Deze criteria zijn heel belangrijk voor de werking van de Wet BIG, omdat ze bepalen wie wat mag doen en onder welke voorwaarden en waarborgen.

Het voorstel tot aanpassing omvat meer acties om de wet toekomstbestendiger te maken. Zo bestaat onder andere het plan om een BIG-raad in het leven te roepen, die kan adviseren over nieuwe voorbehouden handelingen. Ook wordt het medisch tuchtrecht aangepast zodat het zich meer gaat richten op het leren en verbeteren door zorgverleners. Daarnaast worden er verschillende acties geïnitieerd om de deskundigheid van BIG-geregistreerde beroepsgroepen verder te bevorderen.

#### 2.5 Zorgheros: bijspringen in de zorg en studiepunten verdienen

Studenten van het Albeda, Zadkine en Hogeschool Rotterdam<sup>9</sup> hebben van hun opleiding de ruimte gekregen om van 20 december 2021 t/m 23 januari 2022 bij te springen in de zorg. Zij kunnen extra praktijkervaring opdoen vanuit een betaalde bijbaan en meteen de zorg ondersteunen in deze drukke tijden. Afhankelijk van de school krijgen studenten hiervoor extra studiepunten of tellen de gewerkte uren mee als stage-uren.

### 3 Modern & toekomstgericht werken | Van werk naar werk

#### 3.1 Verzuim daalt weer, na recordhoogte verzuimpercentage

Het verzuim in de zorg ligt hoger dan ooit. In maart werd een recordhoogte van 10,5 procent bereikt. Sindsdien daalt het verzuim wel weer. Het verzuimpercentage in ziekenhuizen, instellingen voor geestelijke gezondheidszorg, gehandicaptenzorg en Verzorging, Verpleging en Thuiszorg ligt echter nog altijd hoger dan in voorgaande jaren, blijkt uit cijfers van Vernet<sup>10</sup>. In totaal werken er circa 960.000 mensen in deze vier sectoren. In de cijfers zijn werknemers in thuisquarantaine of wachtend op een coronatest-uitslag niet meegenomen.

Ook de kwartaalcijfers van het CBS<sup>11</sup> laten records zien. Als sector scoort Gezondheidszorg en welzijnzorg, waar de kinderopvang ook bij hoort, het hoogst met 8,9 procent. De verpleging, verzorging en thuiszorg (vvt) steeg in het eerste kwartaal naar 10,4 procent. Een jaar geleden was het verzuim binnen de vvt-sector nog 8,6 procent. Vergeleken met een jaar eerder was het verschil het grootst in de kinderopvang (van 6,9 naar 10,0 procent) en in de branche huisartsen en gezondheidscentra (van 5,4 naar 9,7 procent).

<sup>8</sup> Rijksoverheid (29 april 2022) Toekomstbestendigheid van de Wet BIG

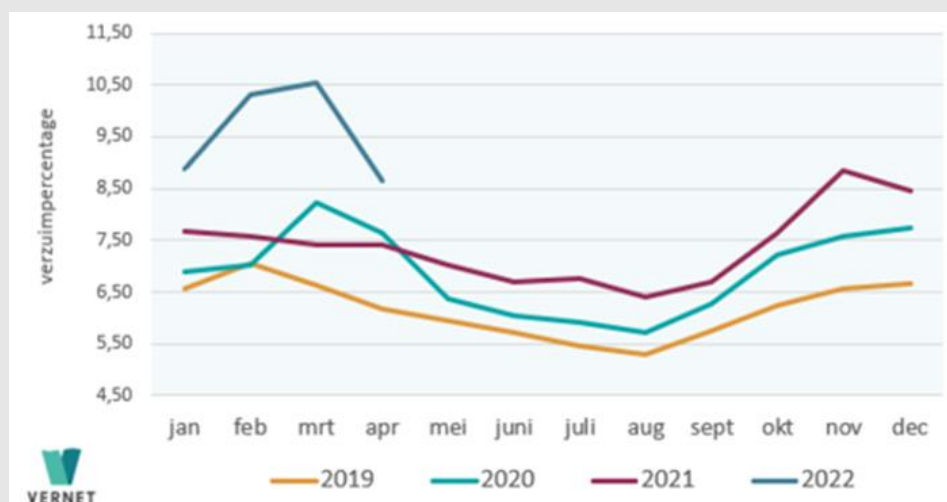
<sup>9</sup> deRotterdamseZorg (14 december 2021) Word ook zorghero!

<sup>10</sup> Vernet (26 januari 2022) Verzuim zorgpersoneel op nieuw record

<sup>11</sup> CBS (10 juni 2022) vvt breekt record, voor het eerst ziekteverzuim boven 10 procent



## Verzuimontwikkeling Zorg &amp; Welzijn (NL)



De VVT kampt met het hoogste verzuim. Gevolgd door de gehandicaptenzorg en daarna ggz. Het ziekteverzuim in de ziekenhuizen is het laagst. Deze volgorde is ook al jaren hetzelfde.

Ook binnen de zorg zijn medewerkers ziek geworden door corona. Sommige zorgmedewerkers zijn na 2 jaar nog ziek. Het kabinet<sup>12</sup> wil graag dat zij meer tijd krijgen om beter te worden en hoopt deze medewerkers te kunnen behouden voor de zorg. Daarom geeft de overheid subsidie aan werkgevers in de zorg. In de tweede helft van juni kunnen werkgevers de subsidie gaan aanvragen.

### 3.2 Vitaliteit van zorgprofessionals: onderzoek, aandacht en tools

Zorg- en welzijnsmedewerkers geven hun fysieke fitheid het rapportcijfer 6,9. Bovendien zijn ze mentaal minder fit dan de rest van werkend Nederland en hebben ze minder energie. Hun privé-werkbalans beoordelen ze met een 6,7. Dat blijkt uit recent onderzoek van PGM&CO en IZZ<sup>13</sup>. Platform 'De Fitte Top 100' bundelt bestaande initiatieven die helpen medewerkers in zorg en welzijn te helpen fysiek en mentaal fit te blijven.

Merkbaar Beter<sup>14</sup> is een samenwerking van CNV Zorg & Welzijn en V&VN om personeel in de zorg te behouden en uitstroom te verlagen. Zij bieden een portfolio – met een actueel overzicht van bestaande interventies - gericht zowel op werknemers als op werkgevers. Het doel is dat zij op korte termijn een merkbare verbetering ervaren op het gebied van zeggenschap, werkplezier en gezond werken.

Het werken in de zorg heeft sinds de coronacrisis een grotere impact op het privéleven van medewerkers. Hun naasten ondervinden dit en maken zich zorgen. Dit blijkt uit onderzoek van Stichting IZZ<sup>15</sup>, uitgevoerd door marktonderzoeksbureau PanelWizard. Ruim de helft (54%) van de naasten van zorgmedewerkers is bezorgd over zorgmedewerker. Partners, gezinsleden, familie, vrienden en collega's maken zich zorgen over de lichamelijke (72%) en psychische (55%) gezondheid van zorgmedewerkers.

<sup>12</sup> Rijksoverheid (25 februari 2022) Subsidieregeling behoud langdurig zieke zorgmedewerkers

<sup>13</sup> PGM&CO en IZZ (10 mei 2022) [www.fittetop100.nl](http://www.fittetop100.nl)

<sup>14</sup> Merkbaar Beter (13 januari 2022) Interventies om medewerkers in zorg en welzijn te behouden

<sup>15</sup> Stichting IZZ (26 november 2021) Meerderheid naasten is bezorgd over zorgmedewerkers



### 3.3 Arbeidsvoorwaarden: cao-akkoorden | middelen voor medezeggenschap

Diverse zorgsectoren hebben afgelopen periode een nieuwe cao afgesloten.

Jeugdzorg Nederland<sup>16</sup> en de vakbonden FNV, CNV en FBZ hebben afspraken gemaakt over een nieuwe cao voor de jeugdzorg. In het onderhandelaarsakkoord, dat voor drie jaar geldt, is een stapsgewijze loonsverhoging afgesproken tot uiteindelijk 8 procent. Ook krijgen jeugdzorgmedewerkers dit jaar een eenmalige uitkering van 250 euro

FNV en NU'91<sup>17</sup> hebben met werkgeversorganisatie Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN) een akkoord bereikt over een nieuwe cao. De 190.000 werknemers in de gehandicaptenzorg krijgen een structurele loonsverhoging die kan oplopen tot ruim 8 procent en het minimumuurloon is vastgesteld op 13 euro. De nieuwe cao geldt met terugwerkende kracht per 1 oktober 2021, toen de oude cao verliep, en loopt tot en met 31 januari 2024.

Zorgverleners krijgen betere ondersteuning om mee te denken over besluiten die gaan over hun werk<sup>18</sup>. Een wetswijziging van de VVD en GroenLinks die daarvoor volgend jaar 10 miljoen euro vrijmaakt is aangenomen door de Tweede Kamer. Met het geld kunnen zorgverleners betaald worden als ze tijd vrijmaken om mee te denken. Ook zouden er trainingen mee bekostigd kunnen worden om bijvoorbeeld beter te leren hoe een organisatie werkt om de bestuurders te kunnen overtuigen.

### 3.4 Arbo: ongewenste seksuele aandacht | einde waarschuwingsregister

In 2021 gaf 21% van de vrouwelijke werknemers van 15 tot 25 jaar aan te maken hebben gehad met ongewenste seksuele aandacht van klanten, patiënten, leerlingen of passagiers. Dit blijkt uit de nieuwste cijfers van de NEA<sup>19</sup>. Ook ongewenste seksuele aandacht van leidinggevendenden of collega's komt relatief veel voor bij jonge vrouwen: Vrouwen in alle leeftijdsgroepen kampen aanzienlijk vaker met ongewenste seksuele aandacht op het werk dan mannen. Mbo-verpleegkundigen geven het vaakst (37%) van alle beroepsgroepen aan te maken te hebben gehad met ongewenste seksuele aandacht door patiënten of andere externen. Ook andere beroepsgroepen in de zorg zoals gespecialiseerd verpleegkundigen, verzorgenden en fysiotherapeuten hebben relatief vaak dergelijke ervaringen.

Aan de andere kant van het spectrum zit het Waarschuwingsregister. Dit was bedoeld om te voorkomen dat zorginstellingen medewerkers in dienst namen die ergens anders grensoverschrijdend gedrag hadden vertoond. RegioPlus<sup>20</sup> beëindigt het Waarschuwingsregister (WSR) per 1 januari volgend jaar. Vanwege vraagtekens rondom de verhouding opbrengsten-lasten, de proportionaliteit, wederhoor en privacy heeft RegioPlus geconstateerd dat er geen breed draagvlak meer is. Op basis van een diepere analyse van de huidige middelen - zoals VOG, het IGJ-register, BIG en de ontwikkeling van de leidraad Veilige Zorgrelatie zal het nieuwe kabinet met een plan van aanpak moeten komen.

### 3.5 Technologie in de zorg: bestuurders missen gevoel van urgentie

Zorgorganisaties, zorgverzekeraars en zorgkantoren, burgers, overheid en de technologische industrie beschikken allen over instrumenten om binnen het huidige stelsel actief bij te dragen aan de implementatie van technologie in de zorg. De werkdruk bij medewerkers dringt beperkt door bij zorgbestuurders. Zij missen het gevoel van urgentie en vooral kennis van technologie.

<sup>16</sup> NOS (11 april 2022) Na jaar onderhandelen akkoord over jeugdzorg-cao

<sup>17</sup> FNV en NU'91 (18 maart 2022) Bonden en werkgevers in gehandicaptenzorg akkoord over cao

<sup>18</sup> Skipr (7 december 2021) Zorgverleners krijgen miljoenen voor meer zeggenschap op werk

<sup>19</sup> CBS en TNO (20 april 2022) Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

<sup>20</sup> RegioPlus (8 december 2021) WSR wordt opgedoekt



Gupta<sup>21</sup> concludeert dat inzet van technologie per 2031 110.000 zorgmedewerkers bespaart, iets meer dan het tekort dat voor dat jaar is voorspeld. De besparing geldt met name voor de ouderen- en ziekenhuiszorg. De onderzoekers bekeken medische- en hulpapparaten, mobiele communicatie, telehealth, internet-of-things, AI en registratie van informatie.

## 4 Veranderen & vernieuwen | Innovatie & beleid

### 4.1 Toekomstbestendige zorg: hoofdlijnenbrief VWS | advies Taskforce, SER, RVS

De continue stijging van het aantal mensen dat in de zorg werkt, is niet meer houdbaar. Om de stijgende zorgvraag aan te kunnen, moet de zorg anders worden georganiseerd, schrijft minister Helder<sup>22</sup> aan de Tweede Kamer. In plaats van een toename van zorgpersoneel met 140.000 banen over de periode 2022-2025, acht het kabinet een groei van 110.000 banen haalbaar. Er is ook personeel nodig voor andere maatschappelijk belangrijke terreinen, zoals onderwijs, bouw en de energietransitie. Voor de zomer komt het kabinet met een Kamerbrief over de aanpak van de arbeidsmarktkrapte in Nederland. Deze zomer komt VWS met een uitwerking van plannen om te komen tot een toekomstbestendige arbeidsmarkt voor de zorg.

De Taskforce Ondersteuning optimale inzet zorgverleners<sup>23</sup> is door het vorige kabinet gevraagd om concrete maatregelen te identificeren die op korte termijn uitvoerbaar zijn en bijdragen aan de ondersteuning van zorgmedewerkers en hun inzetbaarheid. Het advies loopt langs drie thema's (herstel en behoud; passend werk, vergroten arbeidsaanbod). De taskforce stelt acht maatregelen voor die gericht zijn op het behoud en de ondersteuning van de huidige professionals, het inzetten van extra professionals met een zorgachtergrond en als laatste op het benutten van capaciteit van buiten de zorg. De zorg-ministers delen de analyse en hoofdlijnen van het advies van de Taskforce. Ze onderstrepen dat zeggenschap voor en vertrouwen in zorgmedewerkers een belangrijk uitgangspunt is.

De SER<sup>24</sup> ziet goede mogelijkheden om de krapte op de arbeidsmarkt in maatschappelijke sectoren als zorg, onderwijs, veiligheid, rechtspraak en kinderopvang te verminderen. Een actief, langjarig arbeidsmarktbeleid van overheid en sociale partners is nodig. Met realisme over te veel 'maakbaarheid' zijn er vijf kansrijke opties voor de korte termijn:

- Stimuleer het potentieel van mensen die (meer uren) willen werken
- Nog altijd is een flinke groep die niet direct werk zoekt, direct beschikbaar voor werk
- Koester werkenden met goed werkgeverschap en goed management
- Maak werk van vernieuwing en slimmer werken
- Zorg voor minder administratieve belasting

De SER verwacht in het najaar van 2022 met een volledig advies te komen en zal deze vijf hoofdaanbevelingen daarin verder uitwerken, ook met het oog op de lange termijn.

Naasten en vrijwilligers zijn volgens de RVS<sup>25</sup> een "essentieel onderdeel" van de langdurige zorg en moeten veel meer "op gelijke voet" kunnen samenwerken met professionele zorgverleners, om zo de zorg toekomstbestendig te maken. Als de aanpak in de zorg niet drastisch verandert, heeft dat volgens de raad namelijk als gevolg dat verschillen in gezondheid en levensverwachting verder toenemen, dat de balans tussen mannen en vrouwen in het zorgen verder uit evenwicht raakt, en dat de tegenstelling tussen zorgverleners

<sup>21</sup> Gupta Strategists (22 april 2022) in Uitweg uit de schaarste

<sup>22</sup> Ministerie VWS (13 mei 2022) Hoofdlijnenbrief Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg

<sup>23</sup> Taskforce Ondersteuning optimale inzet zorgverleners (7 feb 2022) Vergroten beschikbaarheid zorgprofessionals

<sup>24</sup> SER (25 mei 2022) Advies arbeidsmarktkrapte in maatschappelijke sectoren

<sup>25</sup> Raad voor Volksgezondheid en Samenleving (19 mei 2022) Anders leven en zorgen





onderling zal groeien, net als het verschil tussen rijk en arm, en tussen burgers die hun verantwoordelijkheid nemen en zij die weggijken.

#### 4.2 Domeinoverstijgende samenwerking: knelpunten en kansen

Samenwerking tussen de domeinen biedt kansen om te werken aan een houdbare zorg, efficiënt inzetten van beschikbare capaciteit en het terugdringen van personeelstekorten.

Op basis van analyses van casuïstiek en gesprekken met experts komt de Raad voor Volksgezondheid en Samenleving<sup>26</sup> tot drie terugkerende knelpunten. Door de gefragmenteerde opzet van de stelsels is het vaak onduidelijk welke partij verantwoordelijk is voor het organiseren van een passend zorgaanbod voor burgers. De baten van investeringen door inkopers in het voorkomen van dure zorg vallen vaak in een ander stelsel. Wanneer zorginkopers en aanbieders over de grenzen van deze stelselwetten willen samenwerken kost dat veel tijd en energie van zorgprofessionals en de organisaties waarin zij werken. Omdat deze knelpunten steeds terugkeren, vindt de Raad het de hoogste tijd om het debat over de toekomstbestendigheid van de stelselwetten actiever te voeren.

In een ander rapport constateert RVS<sup>27</sup> dat mensbeelden achter wetten zijn sterk sturend op hoe overheden en verzekeraars mensen met een hulpvraag tegemoet treden. Zo wordt bijvoorbeeld vanuit de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) verwacht dat burgers ondersteuningsvragen zoveel mogelijk zelf in hun sociale netwerk oplossen, terwijl de Wet langdurige zorg (Wlz) uitgaat van patiënten die ontzorgd moeten worden. En waar de Zorgverzekeringswet (Zvw) als mensbeeld heeft dat de verzekerden kritische zorgconsumenten, wordt vanuit de Participatiewet weer verondersteld dat we met potentiële profiteurs of fraudeurs te maken hebben.

Personeelstekorten in de zorg tegengaan kan het beste door op een andere manier te werken, stelt DSP-groep<sup>28</sup>. Door in te zetten op welzijnswerk en het werken aan positieve gezondheid kunnen medische problemen worden voorkomen of al in een vroeg stadium worden opgelost, met een lager beroep op huisartsen, fysiotherapeuten, ggz-specialisten en de ouderenzorg als gevolg. De onderzoekers pleiten daarom voor een preventieschil op gemeentelijk niveau waarbij de verschillende soorten welzijnswerk elkaar kunnen aanvullen en versterken.

#### 4.3 Jeugdhulp: grote zorgen over de complexe jeugdzorg

De Nederlandse Zorgautoriteit (NZa)<sup>29</sup>, de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ), Kinderombudsman, Nationale ombudsman en Raad voor Volksgezondheid & Samenleving (RVS) maken zich grote zorgen over de complexe jeugdzorg. In een eerste analyse kwamen de partijen met drie speerpunten voor het kabinet. Allereerst dient een goede basisorganisatie te worden ingericht voor verdere professionalisering met herdefiniëring gekoppeld aan een kwaliteitskader. Naast de inrichting van een infrastructuur dient er een nieuw bekostigingsmodel voor de complexe jeugdhulp te komen. Tot slot is preventie belangrijk.

#### 4.4 Sociaal domein: samenwerking wijkverpleging en Wmo-toezicht moeten beter

Professionals in de zorg vinden dat aanbieders van wijkverpleging meer moeten samenwerken, zodat het regelen van wijkverpleging voor cliënten met een nieuwe zorgvraag gemakkelijker wordt. Dit blijkt uit een vragenlijstonderzoek van het Nivel<sup>30</sup>. Door de veelheid

<sup>26</sup> Raad voor Volksgezondheid & Samenleving (4 maart 2022) Grenzeloos samenwerken?

<sup>27</sup> Raad voor Volksgezondheid & Samenleving (13 december 2021) 'Machtige Mensbeelden'

<sup>28</sup> DSP groep (9 maart 2022) 'Kansen voor anders werken'

<sup>29</sup> NZa (maart 2022) Samen Verder

<sup>30</sup> Nivel (21 februari 2022) vragenlijstonderzoek onder het landelijk Panel Verpleging & Verzorging



aan aanbieders hebben verwijzers vaak geen zicht op welke aanbieders ruimte hebben voor nieuwe cliënten. Hierdoor zijn zij onnodig veel tijd kwijt aan het vinden van de juiste aanbieder. Met de oplopende personeelstekorten zal het regelen van wijkverpleging steeds meer tijd gaan kosten. Het ontbreken van een elektronisch cliëntendossier en de verschillen in cultuur zijn de belangrijkste knelpunten voor samenwerking. Er moeten afspraken komen over het regelen van wijkverpleging voor nieuwe cliënten. In de grote steden lijkt overigens minder draagvlak hiervoor. Het streven is dat de wijkverpleging in de regio 'herkenbaar' en 'aanspreekbaar' is.

Het tempo waarin gemeenten het Wmo-toezicht invullen blijft te laag. Ook is het toezicht op een aantal aspecten nog steeds niet goed genoeg of is het zelfs verslechterd, zo concludeert de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd<sup>31</sup>. Sinds de invoering van de Wmo in 2015 zijn gemeenten verantwoordelijk voor de maatschappelijke zorg en toezicht hierop. Het toch al in omvang beperkte aandeel proactief toezicht is geslonken. Het aantal gemeenten dat de rapporten en/of de maatregelen of sancties openbaar maakt, stijgt maar langzaam. Zestig procent van de gemeenten maakte in 2019 een openbaar jaarverslag over het Wmo-toezicht. Dit is forse afname in vergelijking met een jaar eerder, toen dat nog tachtig procent was.

#### 4.5 Financiering: subsidiewijzer RegioPlus is geactualiseerd

De subsidiewijzer van RegioPlus<sup>32</sup> is geactualiseerd en beschikbaar als handige online tool. Subsidies en financieringsmogelijkheden zijn er voor verschillende doelen en in alle soorten en maten. Deze subsidiewijzer geeft een overzicht van verschillende landelijke regelingen voor Zorg en Welzijn op de vier thema's van Samen Regionaal Sterk: - Kiezen en Toeleden; - Leren en Opleiden; - Werken en Behoud; - Innoveren & Experimenteren.

#### 4.6 Zorgvraag: zorgen om arbeidsmigranten

Arbeidsmigranten hebben vanwege slechte werk- en leefomstandigheden vaak gezondheidsklachten, maar melden zich niet snel ziek. Zij zijn bang om hun baan te verliezen en blijven daarom langer rondlopen met mentale en fysieke klachten. Dat blijkt uit een rapport van onderzoeksbureau Pharos<sup>33</sup>. Ondanks dat er weinig harde cijfers zijn, zijn er wel signalen dat het middelengebruik zoals roken, alcohol en drugs, relatief hoog is onder deze groep. Veel arbeidsmigranten zijn bovendien niet vertrouwd met het Nederlandse zorgsysteem. Zo'n 37% van de arbeidsmigranten heeft weinig vertrouwen in de Nederlandse zorgprofessionals.

De update informeert twee keer per jaar over arbeidsmarktontwikkelingen in Zorg & Welzijn.

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

<sup>31</sup> IGJ (8 december 2021) Verbetering Wmo-toezicht hard nodig

<sup>32</sup> RegioPlus (7 december 2021) <https://regioplus.nl/subsidiewijzer/>

<sup>33</sup> Pharos (11 april 2022) Zorg(en) voor arbeidsmigranten