

Sectorupdate Zorg & Welzijn

Editie 2022#2

juni 2022 - december 2022



Gemeente Rotterdam

Werkgevers
Servicepunt rijmond

De update informeert twee keer per jaar over arbeidsmarktontwikkelingen in Zorg & Welzijn. De sector – met branches zoals verpleeg-, verzorgingshuizen, thuiszorg (VVT), ziekenhuizen, gehandicaptenzorg, jeugdzorg, GGZ, welzijn en kinderopvang - 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 deRotterdamseZorg - en gemeente werken samen in RAAT+DAAD (Regionale Actieplan Aanpak Tekorten), geven met het Leerwerkakkoord Zorg een extra impuls aan de ambities, verbonden aan het netwerk van Leerwerkakkoorden.

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

1 Werven & toeleiden | (weer) Aan het werk [meer weten](#)

- De arbeidsmarktkrapte stijgt, maar na de zomer is er een – waarschijnlijk tijdelijke - afvlakking van het aantal vacatures in de zorg.
- Volgens geactualiseerde prognoses loopt het tekort op tot 10.000 werknemers in 2031. Komende 3 jaar is er nog een ‘*window of opportunity*’ met relatief beperkte krapte.

2 Leren & Ontwikkelen | Van school naar werk [meer weten](#)

- De instroom in zorgopleidingen is minder dan vorig jaar. Belangrijke kanttekening daarbij is dat deze afgelopen jaren – door het ‘corona-effect’ – extreem hoog was.
- Scholen, publieke sector en bedrijfsleven kunnen in januari 2023 weer RIF subsidie aanvragen voor verbetering van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt.

3 Modern & toekomstgericht werken | Van werk naar werk [meer weten](#)

- De kosten voor inhuur van personeel, met name die van ZZP'ers – lopen op (soms tot wel 10% van de personeelskosten). Ziekenhuizen hebben het gezamenlijke platform Workflow opgezet voor meer binding van zzp'ers.
- Meer uren gaan werken blijkt in de praktijk niet altijd mogelijk. Zo speelt bijvoorbeeld dat er veelal sprake is van piekbelasting in de werkzaamheden.

4 Veranderen & vernieuwen | Innovatie & beleid [meer weten](#)

- VWS heeft het programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg & welzijn (TAZ) gelanceerd om meer ruimte te geven aan innovatie, scholing en ontwikkeling.

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





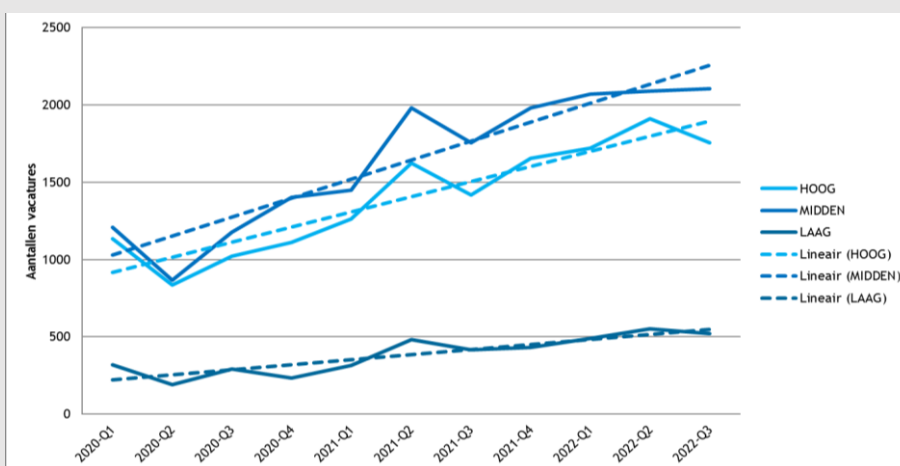
1 Werven & toeleiden | (weer) Aan het werk

1.1 Personeelsvraag: zowel landelijk als in Rijnmond stijgende arbeidsmarktkrapte

Het aantal nieuwe vacatures in 'zorg en welzijn' is landelijk vergeleken met drie jaar geleden met 15.000 toegenomen, aldus het CBS¹. Zo zijn er in het derde kwartaal van dit jaar maar liefst 56.000 vacatures bijgekomen. In hetzelfde kwartaal in 2019, een paar maanden voor het begin van de coronapandemie, waren dat er nog 41.000. Het grootste aantal vacatures kwam erbij in de verpleging, verzorging en thuiszorg, goed voor samen 16.500 vacatures. Dat is bijna 60 procent meer dan drie jaar geleden.

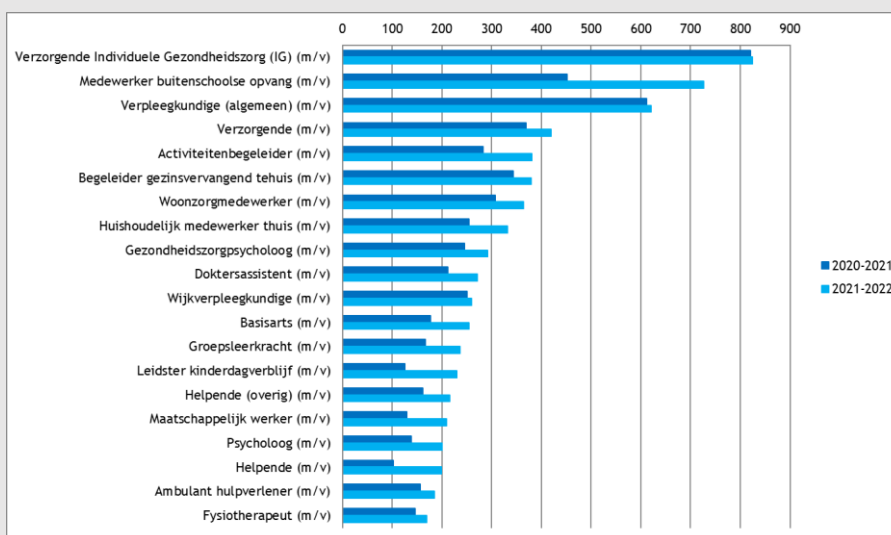
Voor de regio Rijnmond zijn soortgelijke ontwikkelingen te zien. Alle opleidingsniveaus laten stijgende trends zien in de aantallen openstaande vacatures (RijnmondInZicht²). Al is er sinds zomer 2022 wel een afvlakking zichtbaar. Traditioneel neemt het aantal vacatures af in deze periode, maar er kan ook sprake zijn van bijsturing van de trend.

Ontwikkeling vacatures Zorg Welzijn (Rijnmond) [RijnmondInZicht]



In de top 20 van nieuw ontstane vacatures staan de vertrouwde beroepen met uitschieters Verzorgenden (in 2 rijen) medewerker buitenschoolse opvang en verpleegkundigen.

Top 20 vacatures Zorg & Welzijn naar beroep (Rijnmond) [RijnmondInZicht]

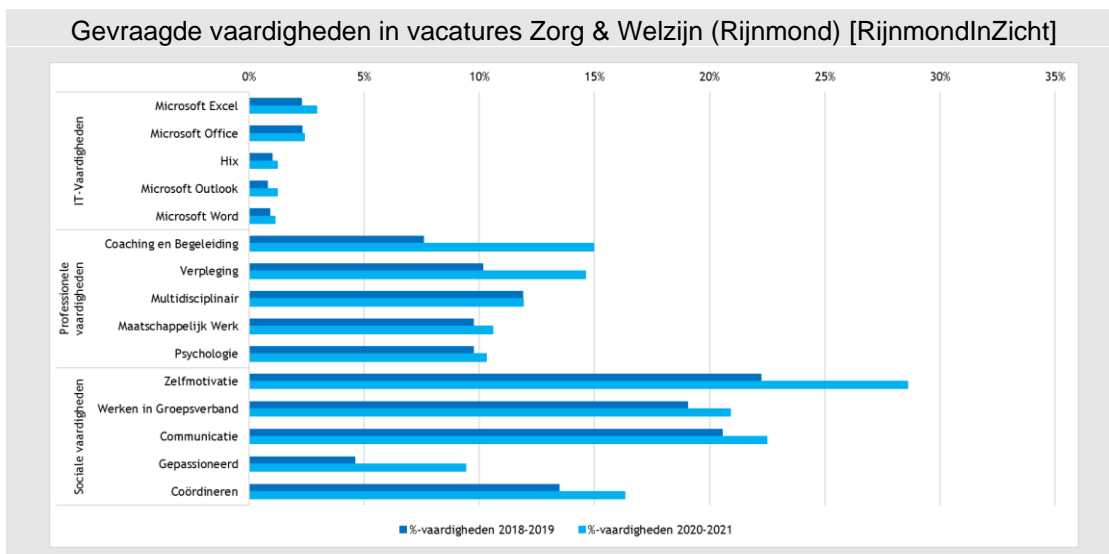


¹ CBS (9 december 2022) Zorg komt steeds meer personeel tekort

² www.rijnmondinzicht.nl (december 2022) bewerking Aad van der Werf

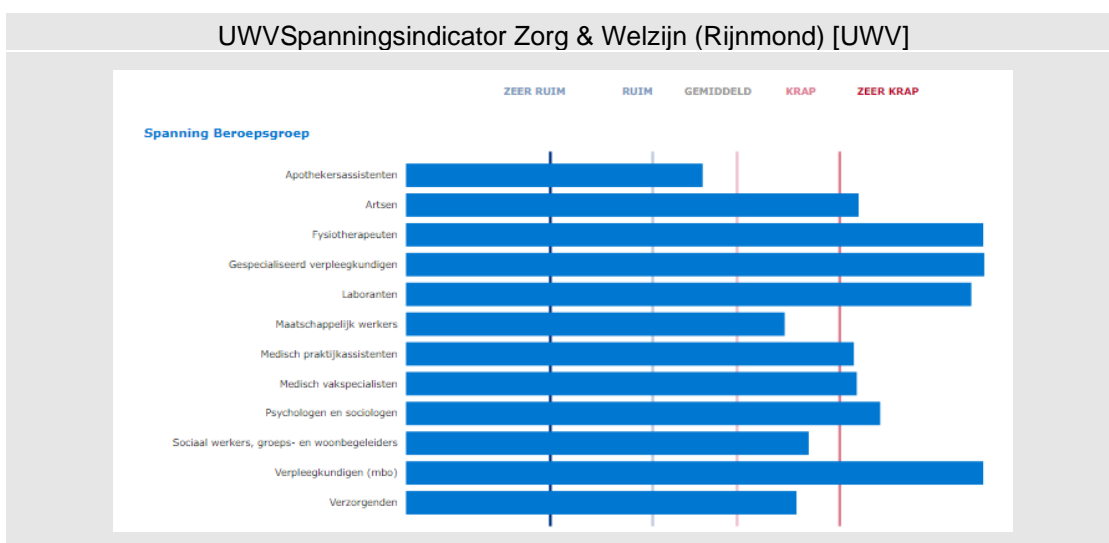


De onderstaande grafieken geven de vaardigheden die percentueel het meest genoemd worden in vacatures in Rijnmond. Meest gevraagd: zelfmotivatie, communicatie en werken in groepsverband en de sterkste toename zelfmotivatie en coaching begeleiding



1.2 Spanningsindicator: indicatie 'krap' tot 'zeer krap' voor de meeste beroepen

Voor de meeste beroepen geldt de indicatie 'krap' tot 'zeer krap' in de spanningsindicator van UWV³. Met name fysiotherapeuten, gespecialiseerd verpleegkundigen, laboranten en Mbo-verpleegkundigen springen eruit. De spanning is de kwartalen 1 en 2 van 2022 verder toegenomen. Dat blijkt ook uit de groeiende lijst Kansrijke beroepen met daarop 35 zorgberoepen. Voor de meeste daarvan is een opleiding nodig op minimaal mbo-3 niveau.



1.3 Prognose: 'window of opportunity' gevolgd door stijging, tekort 10.000 in 2031

In de publicaties van deRotterdamseZorg⁴ - gebaseerd op het Prognosemodel Zorg en Welzijn - wordt verwacht dat de sector ruim 10.000 mensen tekortkomt in 2031. Er zijn dan gemiddeld 4 vacatures per werkzoekende. De komende 3 jaar biedt nog een 'window of opportunity', een

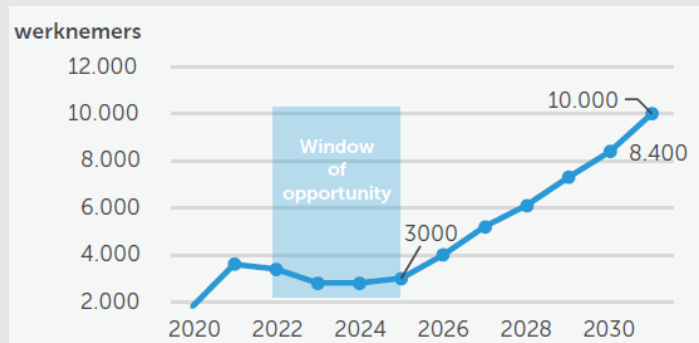
³ UWV (december 2022) Dashboard spanningsindicator

⁴ deRotterdamseZorg (augustus 2022) Arbeidsmarktprognoses 2022-2031



periode van relatieve krapte, om met het beschikbare arbeidspotentieel aanpassingen te doen om de toenemende zorgvraag wel aan te kunnen.

Prognose personeelstekorten, regio Rijnmond [Prognosemodel Z&W]



Ook in Rijnmond wordt het grootste absolute tekort in 2031 vooral in de Verpleging & Verzorging (V&V, bijna 4.000 personen) en bij de ziekenhuizen (1600 personen) verwacht. Naar beroepen gekeken springt het tekort aan verzorgenden-IG (rond 2.400 personen) eruit, gevolgd door Mbo-verpleegkundigen (rond 1.700 personen). Ook in sommige welzijnsberoepen treden er ook tekorten op, met name in maatschappelijke hulp en dienstverlening. Landelijke cijfers melden de grootste krapte aan specialistische functies zoals gespecialiseerd verpleegkundige, psychiater, specialisten ouderengeneeskunde en arts verstandelijk gehandicapten.

2 Leren & ontwikkelen | Van school naar werk

2.1 Regulier onderwijs: minder instroom, maar kanttekening 'corona-effect'

Het aantal nieuwe studenten in het hoger beroepsonderwijs is dit studiejaar met 5,5 procent gedaald ten opzichte van vorig jaar. In alle sectoren is het aantal studenten lager, maar de gezondheidszorg spant de kroon. Dat blijkt uit voorlopige instroomcijfers van de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), meldt nu.nl⁵. Voor de opleidingen binnen de gezondheidszorg is het aantal studenten met 12,5 procent gedaald. In 2020 waren er juist meer zorgstudenten vanwege de coronapandemie, maar in 2021 daalde dat aantal weer snel. Ook de sectoren techniek en onderwijs zijn opnieuw minder populair.

Ook voor andere zorgopleidingen lijkt er een afname van het aantal studenten te zijn. Let wel, dit is in verhouding tot de grote aanwas in tijden van corona.

Instroom onderwijs (Rijnmond) [AiB deRotterdamseZorg]

Instroom in het onderwijs in studies voor tekortberoepen					
percentages en aantallen in schooljaar 2021/2022 t.o.v. schooljaar 2020/2021					
	↑14%	↑11%	↓-6%	↑11%	↑10%
	Bol mbo verpleegkundige	Bbl mbo verpleegkundige	Bol verzorgende ig	Bbl verzorgende ig	Totaal hbo verpleegkundige
2021/'22	570	200	310	420	550
2020/'21	500	180	330	380	510

⁵ Nu.nl (10 november 2022) Hogescholen zien aantallen studenten kelderen



2.2 Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt: aanvragen RIF subsidie in januari '23

Het Regionaal Investeringsfonds mbo (RIF)⁶ stimuleert de samenwerking tussen scholen, de publieke sector en het bedrijfsleven om het beroepsonderwijs beter op de arbeidsmarkt aan te laten sluiten. Van 1 tot en met 31 januari 2023 kan deze subsidie aangevraagd worden via DUS-I. Het doel van deze regeling is om mbo-studenten nog beter voor te bereiden op de huidige en toekomstige arbeidsmarkt, door hen al tijdens hun studie te laten werken met state of the art-technieken en -methoden.

2.3 SectorplanPlus: sinds 2017 bijna 20.000 medewerkers opgeleid

De SectorplanPlus-subsidie⁷ is bedoeld voor plannen voor het leren en ontwikkelen in zorg en welzijn. In augustus '22 was een aanvraagslot voor vervolgsubsidie 2022-2023 opengesteld door het ministerie van VWS met een nieuw portaal. deRotterdamseZorg⁸ voert coördinatie op de SectorplanPlus-middelen voor Rijnmond. deRotterdamseZorg heeft middels een publicatie teruggekeken naar de voorgaande subsidieperiodes sinds de lancering in 2017. Zo is in Rijnmond in totaal € 20.670.699 besteedt aan opleiden van toekomstig zorgprofessionals (NB: cijfers tot en met mei 2022). In totaal zijn 19.857 medewerkers opgeleid in de regio met geld vanuit SectorplanPlus.

3 Modern & toekomstgericht werken | Van werk naar werk

3.1 Financiën: meer uitgaven aan inhuur personeel

Het resultaat voor belastingen van de vier grootste zorgsectoren (ziekenhuizen, GGZ, Gehandicaptenzorg en VVT) nam in 2021 ten opzichte van 2020 met 12% toe, en de totale personeelskosten met 2,1% toe tot 48 miljard euro, blijkt uit cijfers van het CBS⁹. De stijging van de personeelskosten wordt gedempt door een lagere zorgbonus voor zorgmedewerkers in 2021. In vergelijking tot 2015 maken de kosten aan uitzendkrachten en overig ingehuurd personeel een aanzienlijk groter aandeel uit van de totale personeelskosten: 5,1% in 2015 tegen 7,7% in 2021. Bij de ziekenhuizen is de relatief minst sterke stijging zichtbaar. Bij de overige drie grote zorgsectoren vond naar verhouding een sterkere stijging plaats, waarvan de sterkste stijging plaatsvond bij de aanbieders van gehandicaptenzorg.

In de ziekenhuizen stegen de kosten voor inhuur van extern personeel¹⁰ in 2021 met gemiddeld 7,7%. Vooral in de kleine ziekenhuizen ging een groter deel van de personeelskosten naar zzp'ers. Bij ouderenzorginstellingen betrof zo'n 10% van de personeelskosten zelfstandigen. In deze sector bestond vooral bij heel grote organisaties een groter deel van de personeelskosten uit het inhuren van personeel, mede vanwege corona, maar ook doordat steeds meer zorgmedewerkers aan de slag gaan als zzp'er. Het aantal zelfstandigen met een zorg- en welzijnsberoep nam afgelopen kwartaal toe met 34.000 ten opzichte van een jaar geleden¹¹. Zij gingen vooral aan de slag als sociaal werker, groeps- en woonbegeleider, psycholoog, socioloog en medisch specialist.

Vakbond FNV waarschuwt al langer voor de tendens dat meer zorgpersoneel zichzelf laat inhuren. Uit de FNV Zorgbarometer¹² bleek dat zes op de tien zorgmedewerkers onder de 35 jaar overwegen als zelfstandige aan de slag te gaan. Meer zeggenschap over de eigen

⁶ DUS-1 (28 november 2022) Vraag vanaf 1 januari subsidie aan voor Regionaal Investeringsfonds mbo

⁷ www.sectorplanplus.nl (28 juli 2022) Subsidie leren in de zorg portaal geopend

⁸ deRotterdamseZorg (augustus 2022) Wat heeft SectorplanPlus na 5 jaar gebracht?

⁹ CBS (1 december 2022) Vier grootste zorgsectoren boekten 12 procent hoger resultaat in 2021

¹⁰ Skipr (25 oktober 2022) Zorg geeft honderden miljoenen uit aan inzet personeel

¹¹ CBS (15 december 2022) Aantal zzp'ers gegroeid naar 1,2 miljoen in derde kwartaal van 2022

¹² FNV (7 september 2022) Zorgbarometer



werkdagen- en tijden (62%), een betere werk/privébalans (50%), verbetering van het salaris (36%) en meer mogelijkheden om vakanties en vrije dagen op te nemen (32%) zijn de belangrijkste redenen voor ZZP'ers en flexwerkers om niet (meer) in vast dienstverband te willen werken en waarom vaste werknemers deze stap juist overwegen.

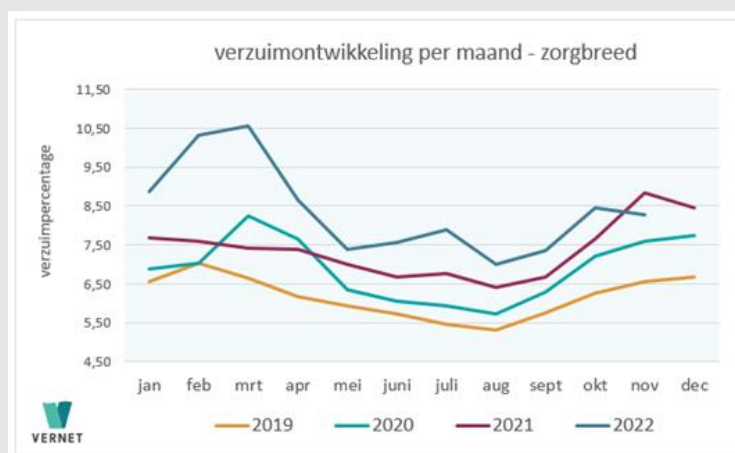
3.2 Workflow: gezamenlijk platform ziekenhuizen voor binding zzp'ers

Om een oplossing te organiseren voor wie flexibel en zelfstandig wil werken, zijn negen ziekenhuizen in de regio gestart met de gezamenlijke proef WorkFlow¹³. Daarmee wordt gepoogd zzp'ers te behouden door het aanbieden van een regionaal flexibel dienstverband. De ziekenhuizen willen zo ook de zorgcontinuïteit verbeteren, de kosten drukken en inspelen op veranderende wet- en regelgeving. Het digitale platform heeft een maatschappelijke missie zonder winst oogmerk om iedereen in de zorg werkplezier, waardering en beloning te geven en de zorg betaalbaar en kwalitatief hoogstaand te houden. De werkgever regelt verloning, opleiding, verzekering en wettelijke afdrachten. Mensen in vaste dienst, interne flexpools en WorkFlow gaan meer samen werken en krijgen voorrang bij het invullen van werk en roosters.

3.3 Verzuim: 'traditionele' stijging in de herfst

Het verzuim in de sector is nog steeds hoog. In november 2022 komt het verzuimpercentage in de zorgsector uit op 8,26. Voor het eerst dit jaar komt het verzuim daarmee lager uit dan in dezelfde maand van vorig jaar¹⁴. Net als in voorgaande jaren was het verzuim in de herfst gestegen, vooral veroorzaakt door kortdurend verzuim. Regionaal is dit jaar met name een stijging zien in het noorden en in de Randstad. In Rijnmond lag bijvoorbeeld het verzuimpercentage voor de VVT op 10,8% en dat voor de gehandicaptenzorg op 9,7%¹⁵.

Verzuimontwikkeling Zorg & Welzijn (NL) [Vernet]



3.4 Vitaliteit: subsidie veerkracht en zeggenschap | geldzorgen personeel

VWS¹⁶ stelt 12,75 miljoen euro subsidie beschikbaar om veerkracht en zeggenschap binnen de zorg te stimuleren. Met het geld kunnen zorgorganisaties activiteiten opzetten die de zeggenschap van zorgmedewerkers in de organisatie versterken, zoals het opzetten van een verpleegkundige adviesraad (VAR). De subsidieregeling kan ook worden ingezet om te werken aan de fysieke en mentale veerkracht van verpleegkundigen en verzorgenden, bijvoorbeeld met gerichte trainingen en workshops. Het loket voor de subsidieregeling is te bereiken via www.dus-i.nl.

¹³ Workflow.nl (17 september 2022) proef aanpak personeelstekort ziekenhuizen

¹⁴ Vernet (21 december 2022) Venet Nieuwsbrief

¹⁵ [AIB deRotterdamseZorg dashboard 3.0 - AIB rotterdamsezorg \(ziekteverzuim\) 3.0 \(arbeidsmarktinbeeld.nl\)](https://aib.rotterdamsezorg.nl)

¹⁶ Ministerie VWS (08 september 2022) 12,75 miljoen euro subsidie voor veerkracht en zeggenschap zorgaanbieders



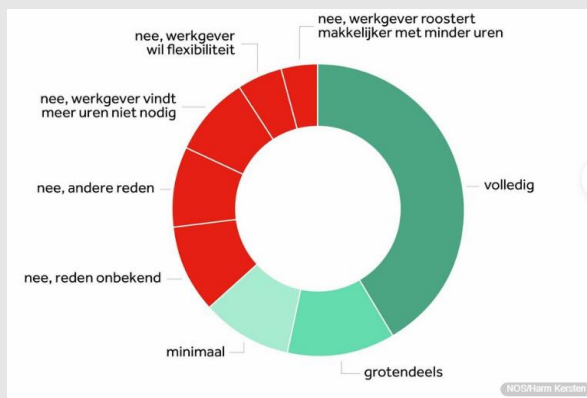
Aandacht voor mentale weerbaarheid is hard nodig, blijkt uit een peiling van het Tijdschrift voor Verzorgenden¹⁷. Vier op de tien verzorgenden kampen met geldzorgen met psychische en lichamelijke klachten als gevolg. Bijna de helft van de respondenten zegt n t rond te kunnen komen van hun salaris, zolang zich geen financiële tegenvallers voordoen. 13% geeft aan het financieel niet te redden, 14% ‘de ene keer wel, de andere keer niet’.

PPGM&CO¹⁸ zorgt voor positieve aandacht en heeft van 20 oktober t/m 6 november een waarderingsactie gehouden om alle mantelzorgers – en ook ‘mantelzorgvriendelijke’ organisaties - extra in het zonnetje te zetten. De eretitel ‘Ster van de Mantelzorg’ is vergeven. Eén op de drie werknemers in de zorg is zelf ook mantelzorger.

3.5 Arbeidsvoorwaarden: meer uren werken blijkt lastig in de praktijk

Lang niet alle zorg- en vervoermedewerkers die meer willen werken, mogen dat ook van hun werkgever, ondanks het tekort aan personeel. Dat blijkt uit een enquête op verzoek van de NOS¹⁹ onder ruim 11.000 FNV-leden. Van hen hebben ongeveer 2.400 medewerkers de afgelopen vijf jaar aan hun werkgever gevraagd of ze meer konden werken. Ruim vier op de tien kregen die uren minimaal of helemaal niet toegekend. Brancheverenigingen zeggen de uitkomst van de enquête niet te herkennen. In de praktijk blijkt meer uren werken niet kunnen, bijvoorbeeld omdat buitenschoolse opvang geen dagtaak is of omdat er sprake is van piekmomenten. VWS en SZW zien wel iets in combinatiebanen, zoals na een ochtenddienst in de gehandicaptenzorg, werken in de dagbesteding van de thuiszorg.

Toekenning verzoek meer uren in de zorg (NL) [nos.nl]



3.6 Pensioenen: worden verhoogd in 2023, maar premie blijft gelijk

Zorgfonds PFZW²⁰ verhoogt de pensioenen in 2023 met 6%. Het fonds staat er financieel goed voor en heeft daardoor genoeg ruimte om de pensioenuitkeringen per 1 januari te verhogen. De premie voor wie in de toekomst met pensioen gaat, blijft hetzelfde. Het is de tweede verhoging in korte tijd, na de verhoging met 2,7% op 1 oktober.

¹⁷ TVV (1 augustus 2022) Verzorgenden gaan gebukt onder geldzorgen

¹⁸ Skipr (20 oktober 2022) PPGM&Co start zoektocht naar mantelzorgsterren in de zorg

¹⁹ Nos.nl (28 november 2022) Werkgevers niet happig om mensen meer in te zetten, ondanks personeelstekort

²⁰ PFZW (7 november 2022) PFZW verhoogt in 2023 pensioenen met 6%, premie blijft gelijk



4 Veranderen & vernieuwen | Innovatie & beleid

4.1 Arbeidsmarkt: VWS-programma TAZ voor toekomstbestendigheid

Op 30 september 2022 heeft het ministerie van VWS²¹ het programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg & welzijn (TAZ) gelanceerd. Met het programma pakt het ministerie, samen met andere partijen – zoals medewerkers, zorg- en welzijnsorganisaties, zorginkopers, onderwijs en beroepsorganisaties – de urgente uitdagingen op die er liggen. Het streven is een minder sterke groei van het aantal werknemers in zorg en welzijn zodat de verhouding - 1 op 6 werkenden in de beroepsbevolking - gehandhaafd blijft. Mede daarom is het nodig om meer ruimte te geven aan innovatie, scholing en ontwikkeling. Daarnaast moet zeggenschap van zorgmedewerkers worden gestimuleerd en het werkplezier worden vergoed. Het programma richt zich op drie thema's:

- Innovatieve werkvormen – door anders organiseren m.b.v. sociale en technologische arbeidsbesparende innovaties.
- Behoud van medewerkers – door goed werkgeverschap en het vergroten van het werkplezier.
- Leren en ontwikkelen - door blijvende aandacht voor (nieuwe) ontwikkelingen mee kunnen groeien met het anders werken in de zorg.

De komende drie jaar trekt het ministerie van jaarlijks 500 miljoen euro extra hier voor uit. TAZ wordt grotendeels een herschikking van middelen, maar met name de transitie-middelen (Anders Werken/ innoveren) bieden opties voor meer middelen. Er liggen diverse relaties met o.a. IZA, WOZO, GALA, hervorming Jeugd. De insteek van VWS en de rol van de partijen in de regio moet nog duidelijk worden. Het is zaak als regio collectief op te treden.

4.2 Miljoenennota VWS: Integraal Zorgakkoord (IZA)

Voor de grote opgave om de zorg betaalbaar en van goede kwaliteit te houden trekt het kabinet²² in 2023 € 300 miljoen uit voor het uitvoeren van de afspraken in het Integraal Zorgakkoord (IZA), onder andere:

- (Regionale) samenwerking tussen gemeenten en onder meer huisartsenzorg en GGZ;
- Het verbeteren van de organisatie van de basiszorg, waaronder de wijkzorg;
- Digitalisering en betere uitwisseling van patiëntgegevens.

In het integraal zorgakkoord wordt onder meer afgesproken²³ dat partijen intensiever met elkaar moeten samenwerken, de eerstelijnszorg versterkt moet worden en er meer wordt ingezet op preventie. Ook moet het voor zorgverleners aantrekkelijk zijn en blijven om in de zorg te werken. Het is voor het eerst dat zoveel partijen over de hele breedte van de zorg, samen afspraken maken over de koers voor de komende jaren. De zorg moet ook duurzamer worden, via groene en klimaat neutrale zorg.

Daarnaast is er in de begroting € 280 miljoen opgenomen voor het programma Wonen, Ondersteuning en Zorg voor ouderen (WOZO), onder meer naar het ondersteunen van de realisatie van geclusterde woonvormen. Ook is er in 2023 € 200 miljoen voor verschillende maatregelen om voorbereid te zijn op een pandemie. In 2022 is er nog voor 800 studenten plek om de opleiding Basis Acute Zorg te volgen, die zij dan in 2023 afronden. Verder maakt het kabinet in 2023 € 90 miljoen vrij om een gezonde leefomgeving en leefstijl te stimuleren. Via het Nationaal Preventieakkoord streeft het kabinet naar de Gezonde Generatie in 2040. Daarnaast komt er extra aandacht voor mentale gezondheid en meer focus op sport en bewegen. Doel is dat in 2040 75% van de mensen minstens 2,5 uur per week beweegt. Nu

²¹ Rijksoverheid.nl (30 september 2022) Toekomstbestendige arbeidsmarkt in de zorg

²² Rijksoverheid (20 september 2022) Miljoenennota

²³ Rijksoverheid.nl (16 september 2022) Verregaande samenwerking in historisch integraal zorgakkoord



is dat minder dan 50%. Vanuit het Nationaal Sportakkoord worden hierover afspraken gemaakt met de sportsector en gemeenten.

Ook zijn er afspraken gemaakt over een marktconforme loonontwikkeling en de verdeling van de overheidsbijdrage in de arbeidskostenontwikkeling. In het Coalitieakkoord is vastgelegd dat er €2,8 miljard beschikbaar is voor de transformatie, naast specifieke investeringsmiddelen.

4.3 Rapporten over samenwerking: RVS over 'de regio' en RIVM over preventie

De Raad voor Volksgezondheid & Samenleving (RVS²⁴) roept op om voorzichtig te zijn met de regionalisering van zorg en gezondheid, zoals bijvoorbeeld in het Integraal Zorgakkoord of de regionale preventie infrastructuur wordt gepredikt. De regio kan van waarde zijn om publieke en private partijen beter samen te laten werken aan maatschappelijke opgaven. Voorwaarde is wel dat realistischer gekeken wordt naar kansen én keerzijden, en verder dan de beloften.

Gemeenten en zorgverzekeraars werken steeds beter samen om preventie voor risicogroepen te organiseren. Tegelijkertijd heeft de coronapandemie een remmende werking gehad op de uitvoering daarvan. Dit blijkt uit een evaluatie van het RIVM²⁵ naar deze samenwerking en een onderzoek naar de invloed van de coronapandemie op interventies gericht op preventie. Door samen te werken kunnen gemeenten en zorgverzekeraars het aanbod aan interventies op elkaar afstemmen. Ook wordt samengewerkt met zorg- of welzijnsorganisaties. De samenwerking beslaat steeds grotere regio's waarbij het zoeken blijft naar een balans tussen regionale schaal en lokale behoeften. Betrokken partijen hebben wel behoefte aan blijvende financiering om samenwerking verder te stimuleren. Daarnaast is er een wens om in wetgeving vast te leggen wie verantwoordelijk is voor preventie voor risicogroepen.

4.4 Samenloop doelstellingen: synergie actielijnen

De forse uitdaging waar Zorg & Welzijn momenteel voor staat, vragen extra inspanning. Zorg, onderwijs, zorgverzekeraars en gemeente hebben in het Bestuurlijk Platform Zorg de ambitie uitgesproken om meer synergie te realiseren - via samenloop op bijvoorbeeld gezondheidsbevordering; werkgelegenheid, welzijn en welbevinden, afstemming van ketens. Dit is mede ingegeven door het WRR-rapport 'houdbare zorg' en Taskforce Ondersteuning optimale inzet Zorgverleners. Daartoe worden de volgende thema's verkend:

- Maatschappelijke en professionele samenwerking in de wijken:
Diverse partijen en functionarissen zijn actief. Hoe kunnen die elkaar versterken en ondersteunen? Voorbeeld is een pilot in Delfshaven: werkzoekenden maken kennis met de zorg en mogelijk kunnen zij zich tot zorgmedewerker ontwikkelen.
- Inzet op onbenut arbeidspotentieel:
Extra gediplomeerden zijn nagenoeg niet meer te vinden. Hoe kunnen we wel beschikbaar arbeidspotentieel inzetbaar krijgen om zorgprofessionals te ondersteunen. Gekeken wordt naar begeleidingsvraagstukken en een MKBA-analyse om de meerwaarde voor deze functies te kwantificeren.
- 'Aantrekkelijke werkstad':
Hoe kunnen we als stad aantrekkelijk zijn voor zorgprofessionals. Gekeken wordt naar thema's zoals wonen, mobiliteit/ parkeerbeleid en kinderopvang.

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

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

²⁴ RVS (20 oktober 2020) De regio als redding?

²⁵ RIVM (14 juli 2022) Eindevaluatie Preventie in het Zorgstelsel