

Sectorupdate Zorg & Welzijn

Editie 2023#2

Rotterdam-Rijnmond

juni - december 2023



Gemeente Rotterdam

Werkgevers
Servicepunt 

De Sectorupdate informeert twee keer per jaar over arbeidsmarktontwikkelingen in Zorg & Welzijn. De sector heeft grote maatschappelijke impact. De branches - zoals verpleeg-, verzorgingshuizen, thuiszorg (VVT), ziekenhuizen, gehandicaptenzorg, jeugdzorg, GGZ, welzijn en kinderopvang – bieden veel werkgelegenheid. Er zijn grote personeelstekorten. Voldoende competente professionals zijn cruciaal om te kunnen werken aan gezondheid en welzijn nu, straks en later. Daarom werken zorg, onderwijs – verenigd in de Rotterdamse Zorg - en gemeente(n) intensief samen aan de arbeidsmarkt.

In dit blok staan de highlights.

Voor de uitgebreide informatie klik op [meer weten](#).

1	Werven & toeleiden	meer weten
	- Landelijk blijkt de uitstroom uit zorg en welzijn vanaf het midden van 2021 sneller toegenomen dan de instroom, meldt het CBS. In Rijnmond stabiliseert dit. - In de prognose voor de regio Rotterdam-Rijnmond zien we dat de personeelstekorten na 2026 sterk op gaan lopen, met in de GGZ relatief de grootste tekorten.	
2	Leren & Ontwikkelen	meer weten
	- De instroom in de opleidingen voor de beroepen verzorgenden en verpleegkundigen (zowel mbo als hbo) daalt, zowel in onze regio als landelijk. - Steeds meer mbo-verpleegkundigen stromen door in het onderwijs en behalen hun hbo-diploma verpleegkunde terwijl zij werken.	
3	Modern werken & behouden	meer weten
	- De Rijksoverheid onderneemt actie om schijnzelfstandigheid van ZZP'ers tegen te gaan. Brancheorganisaties uiten praktische bezwaren tegen het wetsvoorstel. - Ondanks tevredenheid bij de meeste medewerkers, is het slecht gesteld met de ervaren werkomstandigheden. Leidinggevende is de belangrijkste vertrekreden.	
4	Innovatie & beleid	meer weten
	- Voor het Integraal Zorgakkoord (IZA) blijven de transformatiemiddelen - € 2,8 miljard in 2023-2027 – beschikbaar voor plannen in de verschillende regio's. - De Raad voor Volksgezondheid & Samenleving stelt in haar advies aan het kabinet dat groot onderhoud aan het zorgstelsel dringend nodig is.	

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





1 Werven & toeleiden

1.1 Personeelspopulatie: landelijke toename van uitstroom, stabilisatie in Rijnmond

De uitstroom uit zorg en welzijn blijkt vanaf het midden van 2021 sneller toegenomen dan de instroom (CBS¹ AZW). De uitstroom in de laatste drie kwartalen van 2022 en in het eerste kwartaal van 2023 lag op het hoogste niveau sinds de start van de meting in 2010. Doorstromers binnen de bedrijfstak zijn niet meegeteld. Circa 70% van de uitstroom betreft werknemers die vertrekken naar een andere bedrijfstak. Pensionering speelt een veel kleinere rol. De rest van de toename is toe te schrijven aan de werknemers die als zelfstandige gingen werken (al dan niet binnen zorg en welzijn) of stopten met werken om een andere reden dan pensionering. Per saldo nam het aantal nog steeds toe met 21.000 werknemers tot ruim 1,4 miljoen werknemers.

In Rijnmond is de uitstroom uit de sector na een stijging de laatste jaren, inmiddels aan het stabiliseren. Het saldo is positief, er komen meer werknemers bij dan dat er de sector verlaten.

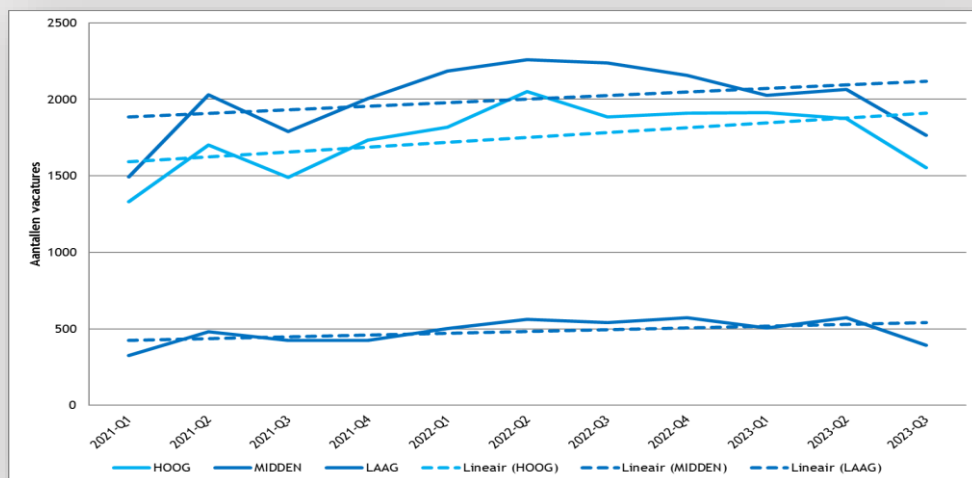
Het CBS² meldt verder dat arbeidsmarkt breed het aantal banen van mensen in loondienst afgelopen kwartaal is gegroeid met 11.000 naar iets meer dan 9 miljoen. Daarentegen werd de groep zelfstandigen 4.000 mensen kleiner. Ruim 1 op de 5 banen is tegenwoordig een zelfstandigenbaan. De spanning op de arbeidsmarkt is nog steeds hoog. Zorg was samen met de handel en de zakelijke dienstverlening samen goed voor de helft van alle openstaande vacatures.

Sinds 2016 is het aantal praktijkondersteuners in de huisartsenzorg (POH) verdubbeld tot nu 8.997 mensen, blijkt uit onderzoek in opdracht van de Nederlandse Vereniging van Praktijkondersteuners en Praktijkverpleegkundigen³. In 1999 deed de POH zijn intrede.

1.2 Personeelsvraag: regionale vacatureontwikkeling

Traditioneel zijn de meeste vacatures voor functies op middelbaar niveau. Er is afgelopen kwartalen sprake van een duidelijke daling, na jaren van een opgaande trend.

Ontwikkeling vacatures Zorg Welzijn (Rijnmond) [RijnmondInZicht]



¹ CBS (22 augustus 2023) Opnieuw meer werknemers in zorg en welzijn, ondanks grotere uitstroom

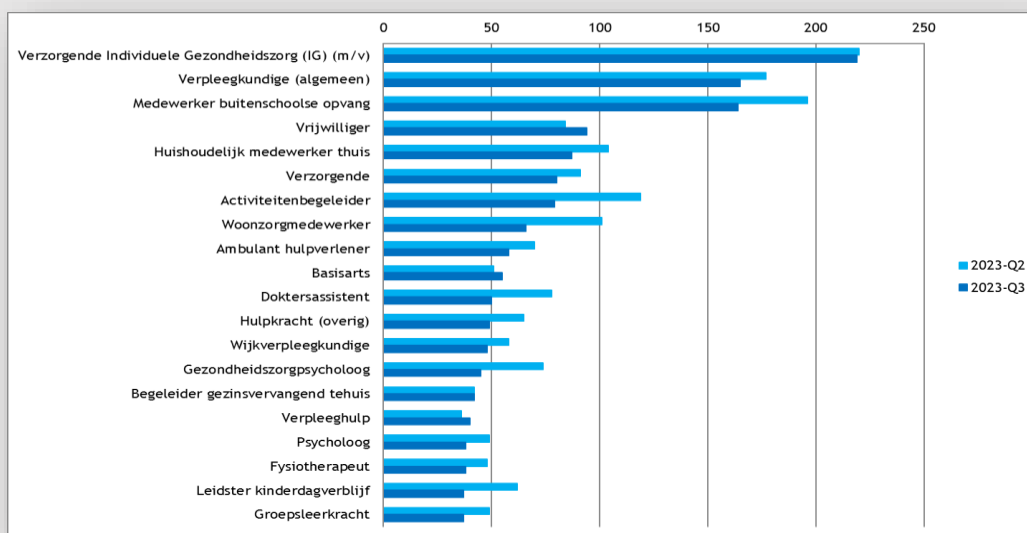
² CBS (16 augustus 2023) Zorg heeft nog altijd veel vacatures openstaan

³ NVvPO (11 september 2023) Binnen tien jaar verdubbelde aantal praktijkondersteuners in de huisartsenzorg



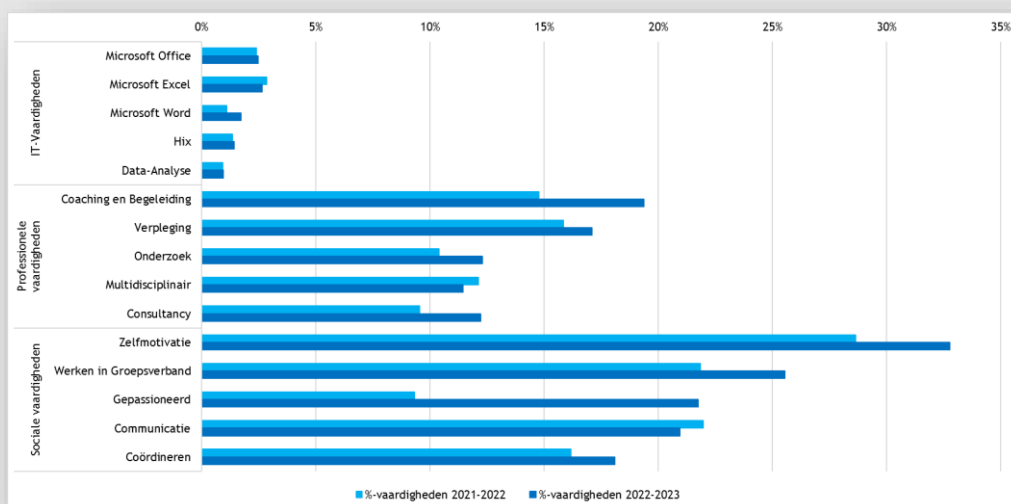
Opnieuw voeren Verzorgenden⁴, medewerker buitenschoolse opvang + kinderopvang, verpleegkundigen, en huishoudelijk medewerkers thuiszorg de top 20 van nieuw ontstane vacatures aan. Ook naar activiteitenbegeleiders en woonzorgmedewerkers is veel vraag. Al is deze wel afgenomen in het laatste kwartaal. Ook op – niet betaalde – vrijwilligers wordt relatief vaak een beroep gedaan.

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



De onderstaande grafiek geeft de vaardigheden die percentueel het meest genoemd worden in vacatures in Rijnmond. Daarbij wordt onderscheid gemaakt naar IT-, professionele en sociale vaardigheden. Zelfmotivatie en werken in groepsverband zijn de uitschieters.

Gevraagde vaardigheden in vacatures Zorg & Welzijn (Rijnmond) [RijnmondInZicht]



⁴ Vanwege een technische indeling onder twee benamingen: 'verzorgende' en 'verzorgende ig'



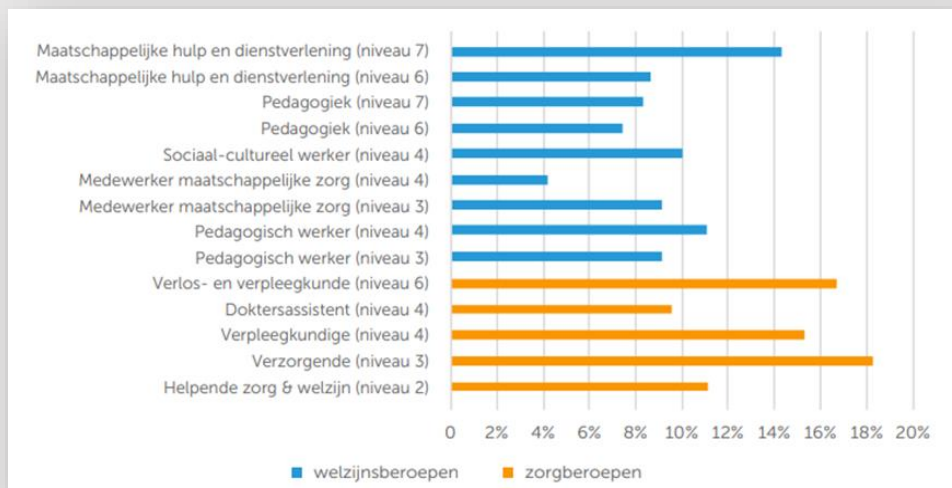
Begin oktober is de website werkeninderotterdamse Zorg.nl⁵ online gekomen met een combinatie van vacatures en informatie over leren en werken (die voorheen terug te vinden was op ontdekderotterdamse Zorg.nl). Bezoekers kunnen zich vanuit hun eigen situatie (school, ander werk, uitkering of een zorgberoep) oriënteren op hun mogelijkheden op werk, opleiding of leerwerktraject in de zorg en welzijn in de regio Rotterdam-Rijnmond.

1.3 Prognose: na 2026 lopen de tekorten sterk op

Momenteel zijn er gemiddeld 2 vacatures op iedere sollicitant (2:1). Volgens de landelijke arbeidsmarktprognose⁶ werkt in 2029 naar verwachting 1 op 6 werknemers in de zorg. Die ratio is gebaseerd op het scenario Nieuw Beleid (met doorrekening van diverse nieuwe maatregelen). Het geraamde tekort voor 2032 wordt dan bijna 137 duizend werknemers. In het Referentiescenario is dat zelfs ruim 155 duizend.

Tot 2026 is er een relatief stabiele periode. Dat jaar zijn er volgens de prognoses van de RotterdamseZorg⁷ in Rijnmond naar schatting bijna 4.000 werknemers te kort (4% van het personeelsbestand). Daarna stijgt het tekort aan werknemers explosief tot ongeveer 10.000 werknemers in 2032 (10,3%), en dat in combinatie met toenemende complexiteit en werkdruk. Er zijn opvallende verschuivingen. Zo kent GGZ straks procentueel het grootste tekort (14%), gevolgd door huisartsen/gezondheidscentra (12%) en sociaal werk (welzijn) (12%).

Tekort 2032 naar Zorg- & Welzijnsberoep (Rijnmond) [Prognosemodel/ dRZ]



1.4 Project: inzet van onbenut arbeidstalent

Zorg, opleiders en overheid slaan de handen ineen door een duurzaam inclusief instroom traject op te zetten. In drie jaar (2023 t/m 2025) stromen 100 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt op niveau 0-1 in op ondersteunende functies in de VVT. Zorgorganisaties krijgen zo extra handen voor ondersteuning van zorgprofessionals. En voor het onderwijs biedt dit een extra optie om vroegtijdig schoolverlaters richting een plek op de arbeidsmarkt te begeleiden.

⁵ deRotterdamseZorg (9 oktober 2023) [www.werkeninderotterdamse Zorg.nl](https://werkeninderotterdamse Zorg.nl)

⁶ Ministerie VWS (22 maart 2023) Arbeidsmarktbeleid en opleidingen zorgsector

⁷ deRotterdamseZorg (27 september 2023) Prognoses zorgarbeidsmarkt



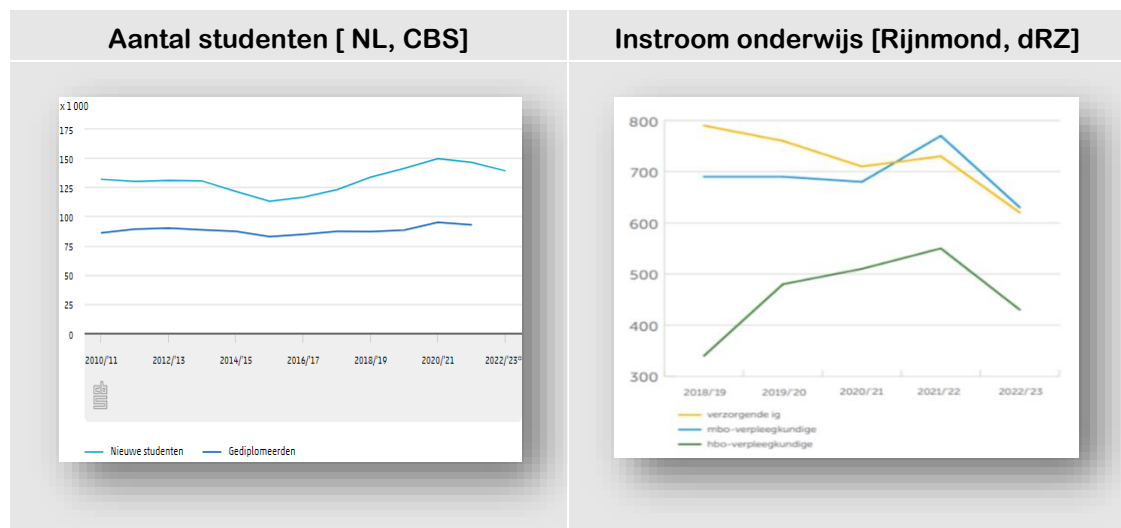
1.5 Statushouders: Subsidie voor werkgevers voor maatwerkbegeleiding

Om meer statushouders aan werk te helpen, trekt het kabinet⁸ de komende drie jaar € 37,5 miljoen uit. Voor gemeenten komt nu € 12,25 miljoen extra beschikbaar om regionale verbinders in de 35 arbeidsmarktregio's aan te stellen. Die gaan aan de slag met het creëren van extra mogelijkheden voor statushouders om aan het werk te komen, verkennen welke projecten er al lopen, welke goed werken en hoe die opgeschaald kunnen worden. Door middel van vier proeven onderzoeken SZW, gemeenten, VNG en Divosa wat goed werkt. Voor werkgevers komt € 10,5 miljoen beschikbaar voor maatwerkbegeleiding van statushouders op de werkvloer.

2 Leren & ontwikkelen

2.1 Instroom onderwijs: daling aantal studenten, voorbehoud prognoses

In Rotterdam Rijnmond is er in 2032 met name een tekort aan verzorgenden en verpleegkundigen (zowel mbo als hbo) in. Op dit moment is er echter al een daling in de instroom in de opleidingen voor deze beroepen te zien. Dat strookt met het landelijke beeld.



2.2 Doorstroom: steeds meer mbo-verpleegkundigen door voor hbo-diploma

Steeds meer verpleegkundigen met een mbo-diploma leren succesvol binnen vijf jaar door voor het hbo-diploma verpleegkunde terwijl zij werken, meldt het CBS in het onderzoeksprogramma AZW⁹. Van de gediplomeerde mbo-verpleegkundigen uit de lichte van 2005 was in 2010 8% opgeschoold. De lichte van 2016 behaalde 17% in 2021 hun hbo-diploma. Het grootste deel begint direct na het behalen van het mbo-diploma met de opleiding en slaagt binnen drie jaar. Voor de andere onderzochte mbo-opleidingen bleven die percentages gemiddeld redelijk constant: helpenden 15%, mmz mbo3 20% en pedagogisch werk mbo3 12%.

2.3 Opleiden zorgprofessionals: DUTCH voor modernisering

Met de investering van het Nationaal Groeifonds (NGF)¹⁰ in het programma Digital United Training Concepts for Healthcare (DUTCH) kunnen opleidingen worden gemoderniseerd met digitale trainingen en simulaties. In totaal wordt er 132 miljoen beschikbaar gesteld waarvan 48 miljoen onvoorwaardelijk (de rest indien voldaan wordt aan de gestelde voorwaarden).

⁸ Ministerie SZW (11 juli 2023) Meer statushouders aan het werk

⁹ CBS (31 oktober 2023) Steeds meer werkende mbo-verpleegkundigen leren door voor hbo-diploma

¹⁰ Rijksoverheid (30 juni 2023) Forse financiële impuls voor meer en efficiënter opleiden zorgprofessionals



2.4 Nieuw BIG-register in ontwikkeling

Er is besloten een nieuw systeem voor het BIG-register te bouwen¹¹. Dat moet in 2026 klaar zijn, naast de Wet BIG ook aansluiten bij Europese wet- en regelgeving en gemakkelijk kunnen inspelen op nieuwe ontwikkelingen. Eerder had VWS¹² de gezondheidsraad gevraagd advies uit te brengen over een toetsingskader voor voorbehouden handelingen en nieuwe beroepen. Er wordt ook naar de opdrachtregeling gekeken opdat deze in de toekomst beter gebruikt wordt en bijdraagt aan meer flexibiliteit op de arbeidsmarkt. Met de opdrachtregeling is het mogelijk is om voorwaarden af te spreken waaronder niet-BIG-geregistreerden wel zorg kunnen verlenen. Dit advies wordt verwacht eind 2024. Zolang behoudt de Wet BIG zijn huidige vorm.

3 Modern werken & behouden

3.1 Arbeidsvoorwaarden: loonsverhoging in tijden van inflatie

Voor diverse zorgsectoren zijn er ontwikkelingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden, mede ingegeven door de hoge inflatie. Zo krijgen de 200.000 medewerkers in de gehandicaptenzorg¹³ vanaf 1 september 2023 in oplopende mate 10% meer salaris. Door een minimumbedrag gaan de mensen die het minste verdienen er tot 15% op vooruit. Andere verbeteringen zijn: verdubbeling van de reiskostenvergoeding naar 16 cent/ km, de onregelmatigheidstoeslag wordt berekend over het feitelijke uurloon en medewerkers in vaste dienst krijgen eerste keus bij het maken van roosters. Ook komt er een protocol tegen grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer.

Ook voor zorgmedewerkers in de verpleging, verzorging en thuiszorg (VVT) is er een akkoord over het openbreken van de cao¹⁴. De inkomensverbetering is in totaal 15% en omvat stapsgewijze loonsverhogingen en verhogingen van reiskosten en de ORT-toeslag. Er zijn ook afspraken gemaakt over uitbetaling van de onregelmatigheidstoeslag over het volledige uurloon en de een protocol rondom grensoverschrijdend gedrag. De cao is verlengd tot eind december 2024. Veel zorgmedewerkers verdienen nog steeds gemiddeld 7,5% minder dan mensen met een vergelijkbaar opleidingsniveau in andere sectoren. Eerder gaven werkgevers samen met vakbonden een signaal af met het manifest 'De medewerker op één'.

Brancheorganisatie Jeugdzorg Nederland en de vakbonden FNV, CNV en FBZ zijn tot een onderhandelaarsakkoord gekomen voor een nieuwe cao-jeugdzorg¹⁵. Jeugdzorgmedewerkers krijgen 9,25% meer loon in 2024 plus 3% en inflatiecompensatie in 2025. Ook zijn er afspraken gemaakt over het verlagen van de werkdruk en het verbeteren van de veiligheid op de werkvloer.

Pensioenfonds Zorg en Welzijn¹⁶ verhoogt 1 januari 2024 de pensioenen met 4,8%. De premie, die werkgevers en werknemers samen opbrengen, blijft volgend jaar 25,8% gelijk.

3.2 Verzuim: daling kortdurend, maar stijging langdurend verzuim

Het ziekteverzuim is opnieuw gedaald in de zorg: van 7,79% in het eerste kwartaal naar 7,22% in het tweede kwartaal en 6,9% in het derde (tegen 7,37 over het derde kwartaal van 2022).. Dat is vooral toe te schrijven aan een daling in het kortdurend verzuim. Het extra lang verzuim nam juist toe, meldt Vernet¹⁷.

¹¹ Ministerie van VWS (2 oktober 2023) Kamerbrief over Nieuwbouw BIG-register

¹² Ministerie VWS (26 juni 2023) Verzamelbrief Wet BIG

¹³ Skipr (28 juni 2023) Akkoord nieuwe cao gehandicaptenzorg: 15 procent meer loon

¹⁴ Actiz (22 juni 2023) Onderhandelaarsakkoord over openbreken CAO VVT

¹⁵ Skipr (21 november 2023) Vakbonden bereiken akkoord over nieuwe cao jeugdzorg

¹⁶ Skipr (8 november 2023) PFZW verhoogt pensioenen met 4,8 procent

¹⁷ Vernet (28 juli 2023 en 30 oktober 2023) Nieuwsbrief



Verzuimontwikkeling zorgbreed [NL, Vernet]



3.3 ZZP-schap: actie tegen schijnzelfstandigheid en landelijke vereniging opgericht

Het aantal zelfstandigen werkzaam in zorg en welzijn is in 2022 met 22 duizend toegenomen naar 178 duizend (CBS¹⁸). Met 14% is die groei groter dan de 7% in de werkzame beroepsbevolking als geheel. Het aandeel zelfstandigen in de sector neemt al toe sinds 2016, maar is overigens nog altijd kleiner dan in de totale beroepsbevolking (respectievelijk 11 en 16%). Zelf willen bepalen hoeveel en wanneer ze werken, is de meest genoemde reden om als zelfstandige te werken. Gemiddeld werkten zzp'ers in zorg en welzijn 32 uur per week. En 1 op 10 zou liever als werknemer werken.

Zorgwerkgevers in de zorg moeten soms – relatief dure - zzp'ers inhuren vanwege capaciteitsproblemen. Om een eind te maken aan de uitwassen van zzp'ers in de zorg, die eigenlijk werk doen van mensen in loondienst, hebben de ministeries van SZW, VWS¹⁹ en Financiën op 6 juli een samenwerkingsverklaring getekend met zes brancheorganisaties uit de zorg (ActiZ, Zorgthuis.nl, VGN, NL ggz, NVZ en NFU). Het kabinet wil vanaf 2024 meer duidelijkheid scheppen over inzet van zzp'ers en vanaf 2025 ook gaan handhaven op schijnzelfstandigheid. Overigens haalde een motie, voor een norm van max 10% externe inhuur, het niet in de Tweede Kamer²⁰.

De zorgkoepels²¹ hebben per brief aan de minister van SZW hun bezwaren geuit op het wetsvoorstel. Conclusie is dat zzp-inzet in de zorgsector dan nauwelijks meer mogelijk is en dat het de uitvoering van het Fiscaal Kader in de zorg bemoeilijkt. Overigens is er in verschillende nieuwe cao's afgesproken dat vaste werknemers voorrang krijgen bij het indelen van roosters. Ook de Landelijke Huisartsen Vereniging (LHV²²) stelt dat de inzet van waarnemers in de huisartsenpraktijk zo niet onmogelijk wordt, ook in het geval van ziekte en bij piekuren.

Er is een nieuwe belangenvereniging voor ondernemers in de zorg, de Vereniging Zelfstandig Ondernemers in de Zorg (VZOZ²³). Het doel is om de zzp'ers in de zorg een spreekbuis te geven. Daarnaast is de vereniging bezorgd dat het conceptwetsvoorstel - om schijnzelfstandigheid aan te pakken – ertoe leidt dat veel medewerkers de zorgsector gaan verlaten.

¹⁸ CBS (21 november 2023) Enquête beroepsbevolking (EBB) plus Zelfstandigenonderzoek AZW

¹⁹ Ministerie VWS (06 jul 2023) Kabinet en brancheorganisaties bestrijden samen de schijnzelfstandigheid in de zorg

²⁰ Rijksoverheid (24 oktober 2023) Stop op groei zzp'ers komt er niet door in Tweede Kamer

²¹ Brancheorganisaties Zorg (6 november 2023) Stand van zaken beheersingmodel zorg

²² LHV (21 november 2023) Onze reactie op de internetconsultatie Wet VBar

²³ VZOZ (2 oktober 2023) Landelijke vereniging zelfstandig ondernemers in de zorg is van start



3.4 Vitaliteit: merendeel tevreden, maar onvrede over leidinggevende reden vertrek

Werknemers in zorg en welzijn zijn over het algemeen tevreden met hun werk (76%). In grote meerderheid zijn ze ook enthousiast over hun baan (77%) en vinden ze hun werk inhoudelijk leuk (90%). Dit meldt het CBS²⁴ op basis van de AZW Werknemersenquête. In de afgelopen jaren is dit beeld niet veel veranderd. Over de tevredenheid was er een lichte verschuiving: eind 2020 was men meer tevreden over het werk dan het jaar ervoor, daarna nam dit af. Dit beeld was te zien in meerdere bedrijfstakken, blijkt uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden.

Onderzoeksinstituut Nivel²⁵ heeft in kaart gebracht waarom zorgmedewerkers vertrekken bij hun huidige werkgever of uit de branche of sector. De genoemde redenen verschillen per type medewerker, maar in alle leeftijdscategorieën speelt onvrede over de leidinggevende een rol. Voor de jongste groep (tot en met 24 jaar) is slechts in 11% van de gevallen dat de oorzaak voor een vertrek. In de categorie 45 tot 54 jaar loopt het aandeel op tot 20%. De overige leeftijdsgroepen zitten daar tussenin. Jonge medewerkers vertrekken vaker omdat ze ontwikkelmogelijkheden missen en problemen hebben met de planning en gevraagde tijd, terwijl oudere medewerkers hun baan vaker opzeggen omdat ze te weinig invloed hebben in de organisatie.

HR-professionals²⁶ in de zorg noemen onboarding een speerpunt, met gebrek aan tijd en beschikbaarheid van personeel als grootste probleem. Een derde van de werknemers klaagt over het gebrek aan steun en begeleiding in de eerste periode na de indiensttreding. Medewerkers missen in onboarding: een schriftelijk programma of checklist (29%), veiligheidsinstructies (25%) en een online tool/programma (23%). Voor de meerderheid van de medewerkers was een rondleiding (68%) en meedraaien met diensten (67%) wel onderdeel van het onboardingsproces.

deRotterdamseZorg²⁷ werkt samen met de gemeente Rotterdam aan het project Aantrekkelijke Werkstad. Er heeft een inventarisatie plaatsgevonden over de huisvestingsmogelijkheden voor zorgmedewerkers in de stad. 54% van de 500 respondenten (waarvan 52% buiten de stad woont) heeft behoefte aan woonruimte in Rotterdam. Veel zorgmedewerkers ervaren problemen bij het vinden van passende huisvesting. Het gebrek aan doorstroom op de woningmarkt en de (on)betaalbaarheid van modale gezinswoningen worden als probleem genoemd.

Uit de Sectorale Welzijnsmonitor van ABN Amro²⁸ blijkt dat het slecht gesteld is met de beleefde gezondheid en veiligheid van personeel in de zorg. De sector scoort in 2022 op deze onderdelen slechter dan de zestien andere sectoren. Bijna een op de drie zorgmedewerkers ervaart het werk vaak of altijd als veeleisend (tegen 11% over alle sectoren). Daarnaast is emotionele uitputting door werk toegenomen van 14% in 2015 naar 24% in 2022. Naast gezondheid speelt veiligheid mogelijk ook een rol bij verzuim en vertrek. Van de zorgmedewerkers heeft 8,5% te maken met ongewenste seksuele aandacht, het meest van alle sectoren.

In de geestelijke gezondheidszorg²⁹ voelde een op de vijf psychologen, psychiaters en therapeuten zich in 2022 emotioneel uitgeput, terwijl dat onder medewerkers van ziekenhuizen een op de tien bedraagt. Dat was in 2021 nog een op zeven, maar is in korte tijd opgelopen. In de cijfers valt op dat met name jonge ggz-medewerkers in de knel zitten. Ruim een kwart van hen zoekt zelf mentale hulp, bij bijvoorbeeld de huisarts of een psycholoog.

²⁴ CBS (26 juli 2023) Ruime meerderheid werknemers zorg en welzijn heeft plezier in het werk

²⁵ Nivel (3 juli 2023) Van uitstroom naar behoud in de sector zorg en welzijn

²⁶ Sparkey | Motivaction (juni 2023) Zorgmonitor 2023 in opdracht van Noordhoff Professional

²⁷ deRotterdamseZorg (31 oktober 2023) Uitkomsten behoeftepeiling huisvesting voor zorgmedewerkers

²⁸ ABN AMRO (31 augustus 2023) Veilige werkvloer nodig voor behoud zorgpersoneel

²⁹ Stichting IZZ (4 december 2023) Monitor Gezond werken in de zorg.



3.5 Zeggenschap: wettelijk vastgelegd

Per 1 juli 2023 is zeggenschap van zorgverleners in de Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg (Wkkgz³⁰) vastgelegd. Zorgverlener moeten in de gelegenheid zijn gesteld om invloed uit te oefenen op het beleid. Dit is aanvullend op bijvoorbeeld de Subsidieregeling Veerkracht en Zeggenschap, en gaat ook om zeggenschap over de randvoorwaarden voor werk, zoals roosteren en loopbaanmogelijkheden. Om de voortgang op dit gebied te monitoren is in opdracht van het Ministerie van VWS door Accuralis een monitor ontwikkeld. Binnen het programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt in Zorg en Welzijn (TAZ) zullen meerjarige plannen worden gemaakt ten aanzien van zeggenschap. Het stimuleren van cultuurverandering staat centraal.

4 Innovatie & beleid

4.1 Rvs-advies: Groot onderhoud zorgstelsel dringend nodig

Groot onderhoud en aanpak van de fundamenteën is nodig, om goede zorg voor iedereen toegankelijk te houden, stelt Raad voor Volksgezondheid & Samenleving³¹. Het huidige zorgstelsel draagt zelf in belangrijke mate bij aan het probleem door de gefragmenteerde organisatie, perverse productieprikkelers en de toegang tot goede zorg die steeds ongelijker wordt. Het Integraal Zorgakkoord (IZA) vormt een eerste stap, maar stuit met haar ambities op de grenzen van het stelsel. Dit advies bevat drie transities met concrete voorstellen:

- a) Van concurrentie naar samenwerking
(Regionaal organiseren van zorg en ondersteuning: regionaal samenwerkingsmodel)
- b) Van individuele naar gedeelde verantwoordelijkheid
(met maatregelen voor doelmatig zorggebruik en bijdragen naar draagkracht)
- c) Van gesloten naar open en lerend
(in een adaptief en toekomstbestendig stelsel, inclusief flexibilisering BIG)

4.2 Rijksoverheid: Prinsjesdag 2023 en meer maatregelen

In totaal is er voor volgend jaar € 103,4 miljard beschikbaar voor de zorg, meldt het kabinet³².

- Voor het Integraal Zorgakkoord (IZA) blijven de transformatiemiddelen - € 2,8 miljard in de periode 2023-2027 – beschikbaar om plannen vanuit de verschillende regio's uit te voeren. Dit is bijvoorbeeld ter versterking van de eerstelijnszorg, en samenwerking tussen gemeenten, de huisartsenzorg en de geestelijke gezondheidszorg.
- Per saldo gaat het budget voor preventie elk jaar met honderden miljoenen euro's omhoog. In 2028 krijgt 'Gezondheidsbevordering' nog 128 miljoen per jaar, dat was 169.
- Voor Jeugdzorg komt er extra geld om de werkdruk te verlagen. Dit naast de plannen voor de Hervormingsagenda jeugd die eerder bekend waren.
- Geplande besparingen in de ouderenzorg worden uitgesteld. Voor het programma Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen (WOZO) is 345 miljoen euro beschikbaar met als doel om ouderen langer zelfstandig thuis te laten wonen.
- Voor buitenlandse zorgverleners met een erkend diploma wordt het makkelijker om in Nederland te gaan werken. Vanaf 1 januari 2024 hoven zij geen Algemene Kennis & Vaardigheden toets meer te doen. Wel moeten ze taalcertificaten hebben.
- Er komt in 2026 een inkomensafhankelijke eigen bijdrage Wmo (al bekendgemaakt).
- De zorgpremie van de basisverzekering gaat naar verwachting met ongeveer € 12 omhoog tot gemiddeld € 149 per maand.

³⁰ Rijksoverheid (26 juni 2023) Zeggenschap van zorgmedewerkers wettelijk vastgelegd

³¹ RVS (19 juni 2023) Groot onderhoud zorgstelsel dringend nodig om goede zorg voor burgers te garanderen

³² Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (19 september 2023) Begroting 2024



- Het kabinet³³ doet onderzoek naar de invoering van de voltijds- en/of meerurenbonus. Daarbij richt men zich eerst te richten op de zorg en het onderwijs.

Verder reserveert het kabinet jaarlijks 2 miljard euro extra voor maatregelen voor bestaanszekerheid en armoedebestrijding. De uitkeringen en het minimumloon stijgen. Bovendien wordt het minimumloon per 1 januari 2024 per uur berekend. Ook wordt de arbeidskorting € 115 hoger.

Jaarlijks wordt er 150 miljoen euro aan SPUK-gelden³⁴ (specifieke uitkering) verdeeld ten behoeve van de IZA-doelen. Per samenwerkingsregio (conform de 31 zorgkantorregio's) is één gemeente mandaathouder namens de andere gemeenten, voor 2023 nog automatisch. Voor de jaren 2024, 2025 en 2026 moet opnieuw een aanvraag worden gedaan.

4.3 Bedrijfsvoering: zorgsector financieel kwetsbaar

De financiële positie van zorginstellingen is kwetsbaar blijkt uit diverse rapporten. Zo meldt EY³⁵ na bestudering van 785 jaarverslagen dat de kredietwaardigheid nog nooit zo laag geweest. Vooral instellingen in ouderenzorg en ggz zitten 'in zwaar weer'. Het gemiddelde rendement halveerde vorig jaar en een recordaantal bankafspraken wordt niet nagekomen. Het aantal zorgaanbieders in bijzonder beheer is sterk toegenomen en het aantal instellingen in de rode cijfers verdubbeld. Het hoge ziekteverzuim en de gestegen PNIL-kosten veroorzaken het lagere rendement. Een compensatieregeling voor corona gerelateerde verzuim is dit jaar beëindigd.

De financiële problemen waarmee de ouderenzorg te maken heeft, zijn 'ronduit alarmerend', stelt BDO³⁶ op basis van een analyse van 789 jaarverslagen over 2022. Door onder meer de hoge inflatie, gestegen energiekosten en materiaal- en personeelstekorten – o.a. 20% meer aan inhuurkrachten – zijn de kosten gestegen. Daarnaast worden minder inkomsten verwacht.

Een analyse door Intrakoop en Verstegen³⁷ bevestigt dit beeld. Liefst 27% van de organisaties in de Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg belandde 2022 in de rode cijfers. Het nettoresultaat halveerde naar 240 miljoen euro. Zowel de omzet als de kosten stegen met 2,4%. PNIL (plus 21%) en ziekteverzuim (plus 9,5%) hadden de grootste invloed op de uitgaven.

4.4 Mantelzorg en vrijwilligerswerk: ontevredenheid over overheidsondersteuning

Mantelzorgers geven de steun die zij van de overheid ontvangen een dikke onvoldoende. Dat blijkt uit het Nationaal Mantelzorgonderzoek, een onderzoek door Senior Service³⁸ onder 1.000 actieve mantelzorgers. In 2022 voelde 47% van de mantelzorgers zich niet gesteund en in 2023 maar liefst 78%. De belangrijkste redenen hiervoor zijn de onduidelijkheid over financiële vergoedingen en gebrek aan kennis over waar mantelzorgers terecht kunnen voor ondersteuning. Mantelzorgers zijn gemiddeld vier uur per week bezig met papierwerk en loketten aflopen voor bijvoorbeeld het regelen van mantelzorgwaardering (bijvoorbeeld een financiële bijdrage) of zorgverlof. Vier op de tien mantelzorgers heeft ook nog moeite met al die bijkomende zaken. Om de onnodige regels en formulieren echt een halt toe te roepen start de landelijke belangenvereniging Mantelzorg NL³⁹ met de petitie: Stop de #regelkolder.

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

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

³³ Ministerie SZW (3 februari 2023) Aanvullende maatregelen aanpak arbeidsmarktcrapte

³⁴ Ministerie VWS (3 augustus 2023) SPUK gemeenten IZA-doelen

³⁵ EY (5 september 2023) 'Zorgsector financieel zo zwak dat banken afhaken'

³⁶ BDO (4 september 2023) financiële toestand ouderenzorg 'alarmerend'

³⁷ Intrakoop (14 september 2023) Analyse Jaarcijfers VVT

³⁸ Nationaal Mantelzorgonderzoek (24 juli 2023) overheidssteun krijgt onvoldoende

³⁹ Mantelzorg NL (30 oktober 2023) Mantelzorger zijn vier uur per week belast met regelkolder