

# Sectorupdate Zorg & Welzijn

Editie 2024#1

Rotterdam-Rijnmond december 2023 - juni 2024



Gemeente Rotterdam

Werkgevers  
Servicepunt Rijnmond

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 deRotterdamseZorg -gemeente(n) en UWV intensief samen.

In dit blok staan de highlights.

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

## 1 Werven & toeleiden

[meer weten](#)

- Er is een sterke toename in vacatures voor huishoudelijk medewerker. Ook verzorgende, medewerker bso + kinderopvang, verpleegkundige zijn veelgevraagd.
- Nieuw ZorgTalent leidt werkzoekenden toe naar ondersteunende functies als opstapje en om zorgmedewerkers te ontlasten. RAP subsidieert dit project.

## 2 Leren & Ontwikkelen

[meer weten](#)

- Het aantal studenten verpleegkunde en verzorgende daalt. De afname is algemeen voor alle opleidingen in zorg en welzijn, maar pedagogisch werk nam toe
- Het aanvragen van SectorplanPlus-subsidie is mogelijk tot en met 15 juli 2024.

## 3 Modern werken & behouden

[meer weten](#)

- Zorg & Welzijn kent t.o.v. andere sectoren relatief weinig werknemers die uit de sector vertrekken. Er is wel de nodige mobiliteit tussen branches en werkgevers
- De loonkloof tussen de zorg en andere sectoren werd verkleind naar 3 tot 4%, maar zal begin 2024 weer groeien naar 6%.
- Het verzuim in de zorgsector was in mei 7,37% en lijkt over zijn hoogtepunt heen. Maar het lange verzuim neemt nog altijd toe in alle leeftijdsklassen.

## 4 Innovatie & beleid

[meer weten](#)

- SER adviseert om gezondheid onderdeel te maken van bestaanszekerheid. Er is een omslag nodig: van nazorg naar voorzorg.
- Het kabinet wil werken in de zorg aantrekkelijker maken. Daarnaast stijgt de werkgelegenheid naar verwachting met 1,6% door halvering van het eigen risico

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



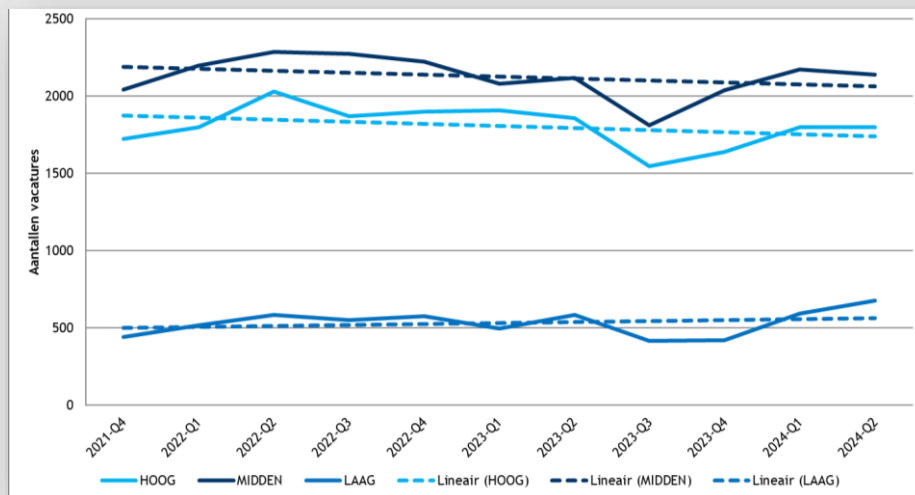


## 1 Werven & toeleiden

### 1.1 Personeelsvraag: regionale vacatureontwikkeling

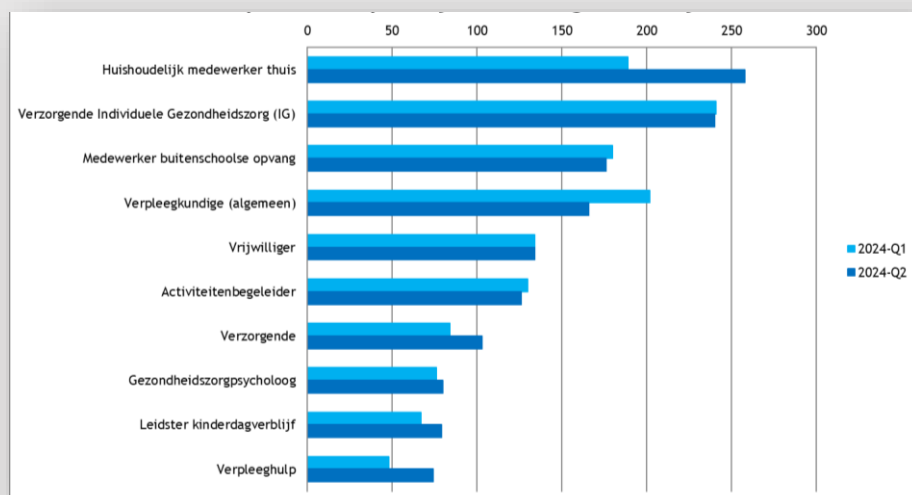
Na een tijdelijke dip, gevolgd door een stijging in vacatures, stabiliseert de trend echter weer voor functies op middelbaar en hoger niveau. Daar zijn ook de meeste vacatures in. De vacatures voor de laagste niveaus lijken wel te blijven stijgen.

Ontwikkeling vacatures Zorg Welzijn (Rijnmond) [RijnmondInZicht]



Dat is ook terug te zien in de toename van het aantal vacatures naar beroep met voor het eerst 'huishoudelijk medewerker' als koploper. Daarna volgen de 'verzorgenden<sup>1</sup>', 'medewerker buitenschoolse opvang + kinderopvang', 'verpleegkundigen'. De vraag naar 'verpleegkundigen' wel afgenomen in het afgelopen kwartaal. Ook op – niet betaalde – 'vrijwilligers' wordt relatief vaak een beroep gedaan. Zij leveren een wezenlijke bijdrage aan zorg en welzijn.

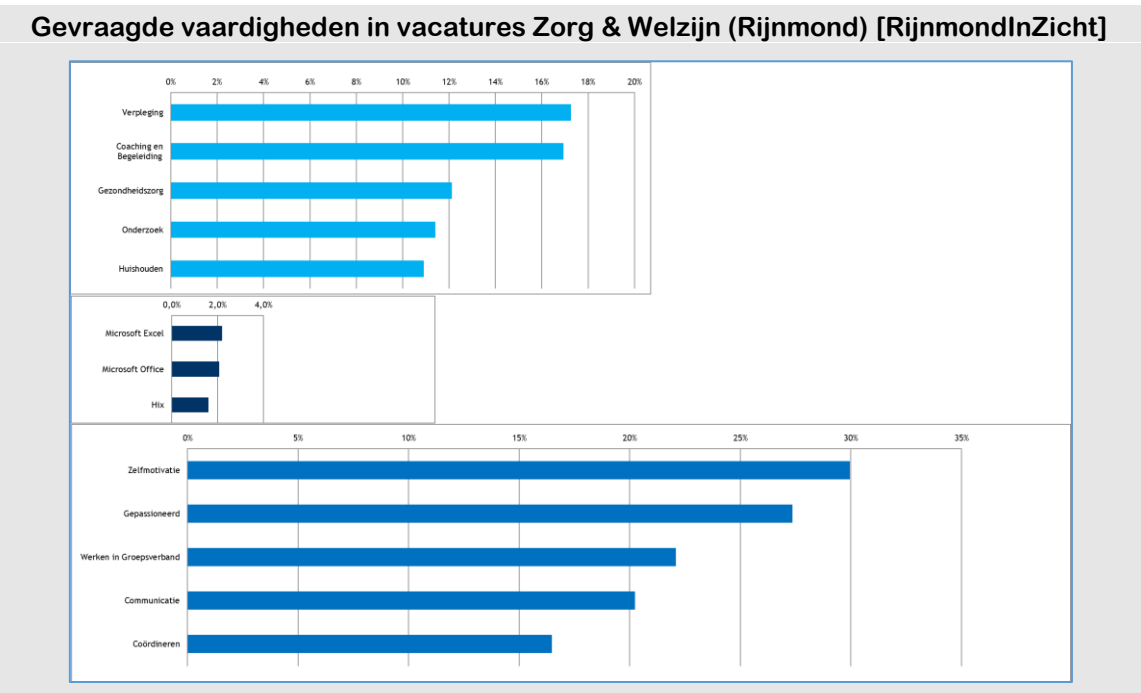
Top 10 vacatures Zorg & Welzijn naar beroep (Rijnmond) [RijnmondInZicht]



<sup>1</sup> Vanwege een technische indeling onder twee benamingen: 'verzorgende' en 'verzorgende ig'

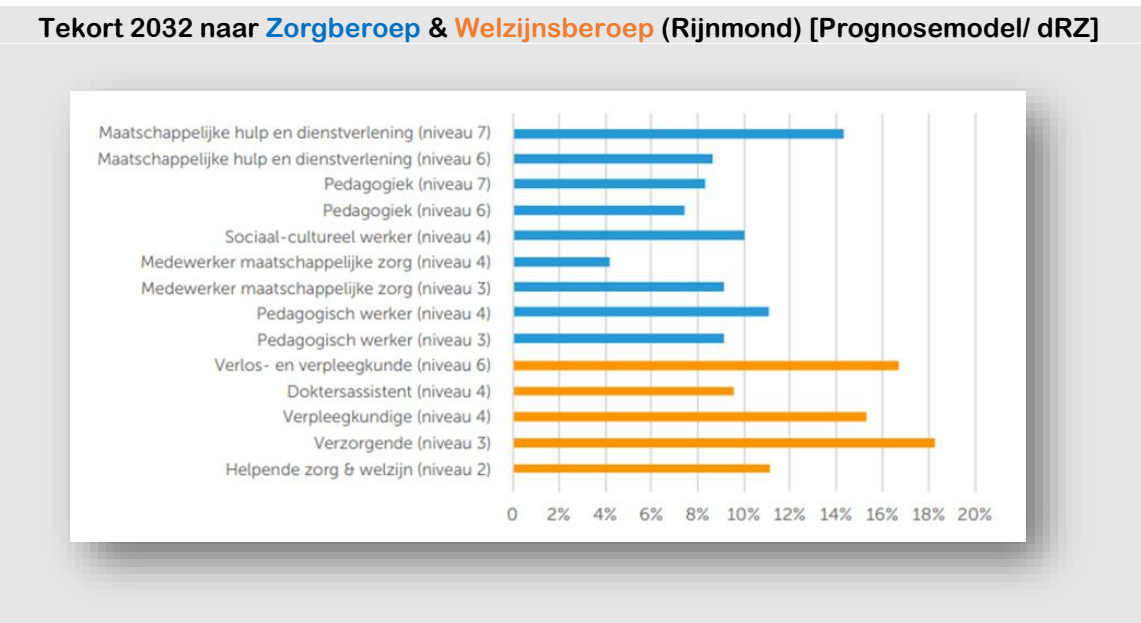


De onderstaande grafiek geeft respectievelijk professionele, IT- en sociale vaardigheden die percentueel het meest genoemd worden in vacatures. 'Zelfmotivatie' en 'gepassioneerd' zijn de meest genoemde termen.



### 1.2 Prognose: na 2026 lopen de tekorten sterk op

De prognoses – gebaseerd op het Prognosemodel AZW – laten zien dat na 2026 de tekorten verder oplopen. NB: in deze cijfers zijn de plannen uit het Hoofdlijnenakkoord nog niet verwerkt. De verlaging van het eigen risico zal nog extra arbeidskrachten vragen. Landelijk is daar een verwachte stijging van 1,6% voor afgegeven.



### 1.3 Tekorten specifieke beroepsgroepen: o.a. Extramurale artsen en Logopedisten

Er is een groeiend tekort aan artsen - zoals verslavingsartsen, huisartsen, specialisten ouderengeneeskunde, bedrijfs- en verzekeringsartsen - die buiten het ziekenhuis werken. Een



werkgroep heeft - in opdracht van de NFU en artsenorganisatie KNMG<sup>2</sup> - het actieplan Meer Extramurale Artsen gepresenteerd om dit tegen te gaan. Zij analyseerden de gehele opleiding en loopbaan van artsen, van toelating tot de studie geneeskunde tot aan de specialisatie. Hieruit kwamen concrete plannen van aanpak voort, gericht op het aantrekkelijker maken van extramurale beroepen met concrete maatregelen zoals stages buiten ziekenhuizen, structurele financiering van vervolopleidingen, en betere arbeidsvoorwaarden.

De vraag naar logopedisten neemt in Nederland nog verder toe, meldt Nivel<sup>3</sup>. Jaarlijks beginnen circa 550 mensen met de opleiding logopedie, maar dat zouden er zeker 700 moeten zijn. In de tussentijd zouden meer uren per week, meer innovatie en doelmatigheid, vermindering van administratieve lasten ook een bijdrage kunnen leveren.

#### 1.4 Project Nieuw ZorgTalent: inzet van onbenut arbeidstalent

Het Project 'Nieuw ZorgTalent' (NZT) zet in op het toeleiden van onbenut potentieel als Nieuw ZorgTalent naar ondersteunende functies als bijdrage tegen de tekorten in de zorg<sup>4</sup>. De doelstelling is om in 3 jaar 100 betaalde, ondersteunende banen te creëren. Er zullen 150 deelnemers starten (rekening houdend met andere bestemmingen dan sec NZT). Dit gebeurt door de gecombineerde inzet van zorg, opleiders, gemeenten en UWV – met jobcarving, scholing, begeleiding en (reeds beschikbare) leerwerktrajecten en tools - voor diverse doelgroepen.

De zorg krijgt extra handen, de werkdruk van gediplomeerde zorgmedewerkers wordt verlicht en mensen krijgen de kans om aan de slag te gaan en zich te ontwikkelen als zorgmedewerker. En bovenal, bewoners/ cliënten krijgen de aandacht die ze verdienen. Voor dit project is subsidie uit het Rijnmonds Arbeidsmarkt Perspectieffonds (RAP) toegekend aan de RotterdamseZorg en de genoemde partners.

#### 1.5 Project Aan-de-bak-garanties: Verlenging en meer baangaranties

Studenten van Albeda en Zadkine weten aan het begin van hun opleiding dat zij met de Aan-DeBak-garantie<sup>5</sup> en een woonadres op Zuid zeker zijn van een baan zodra ze hun diploma halen. Nu zijn er nog meer baangaranties met het ondertekenen van de verlenging voor vier jaar en de uitbreiding met vier nieuwe zorgopleidingen, voor studenten van begeleider maatschappelijke zorg, verpleegkundige, verzorgende IG, of helpende/dienstverlening zorg & welzijn. Daar staan twintig Rotterdamse zorgorganisaties garant voor. De RotterdamseZorg, Albeda mbo, Zadkine en Nationaal Programma Rotterdam Zuid tekenden hier op 10 juni voor.

## 2 Leren & ontwikkelen

### 2.1 Instroom onderwijs: daling aantal studenten verpleegkunde en verzorgende

Het aantal nieuwe studenten verpleegkunde en verzorgende ig staat op het laagste niveau in tien jaar tijd. Dat blijkt uit voorlopige, cijfers van het CBS<sup>6</sup>. Ten tijde van de coronacrisis was er juist sprake van een piek. Aan het begin van het studiejaar 2023/ 2024 begonnen circa 9.000 mensen met de mbo-opleiding verpleegkunde en een kleine 7.000 met de hbo-opleiding. Twee jaar eerder waren het er respectievelijk 11.000 en 9.000. Voor de mbo-studie verzorgende IG daalde het aantal belangstellenden van bijna 10.000 naar bijna 7.000.

<sup>2</sup> KNMG 27 maart 2024 Actieplan Meer Extramurale Artsen

<sup>3</sup> Nivel (16 januari 2024) Pakket aan maatregelen nodig om verwachte tekort logopedisten aan te pakken

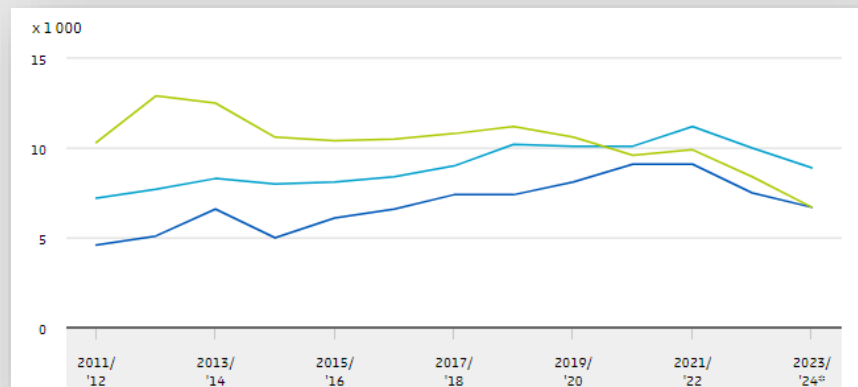
<sup>4</sup> Skipr (10 juni 2024) Rotterdam laat uitkeringsgerechtigden kennismaken met werken in de zorg

<sup>5</sup> deRotterdamseZorg (11 juni 2024) Meer baangaranties

<sup>6</sup> CBS (21 mei 2024) Minder nieuwe studenten verpleegkunde en verzorgende



## Nieuwe studenten verpleegkunde mbo verpleegkunde hbo verzorgende [NL, CBS]



\*voorlopige cijfers

Ook gekeken naar het totaal van alle opleidingen in zorg en welzijn nam het aantal nieuwe studenten in zowel hbo als mbo af.

Het aantal nieuwe mbo-studenten pedagogisch werk nam juist toe met 19% ten opzichte van twee jaar eerder.

### 2.2 Financiering scholing: aanvraagronde SectorplanPlus

Het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport stelt wederom middelen beschikbaar voor een nieuwe aanvraagperiode van de regeling SectorplanPlus<sup>7</sup>. Dit is bestemd voor de periode van 19 augustus 2024 tot en met 31 december 2025. De uitvoering hiervan wordt, net als in de afgelopen jaren, belegd bij het samenwerkingsverband RegioPlus.

SectorplanPlus 2024-2025 is bedoeld voor werkgevers in zorg & welzijn en voorziet in een subsidie voor nieuw te starten opleidingsactiviteiten die bijdragen aan het stimuleren van de instroom en het behoud van medewerkers. Het aanvragen van de subsidie is mogelijk vanaf maandag 17 juni 2024 tot en met maandag 15 juli 2024.

### 2.3 Financiering scholing: modulaire bekostiging ziekenhuisopleidingen

De opleidingen voor gespecialiseerde verpleegkundigen en medisch ondersteunend personeel, zoals ambulancemedewerkers, zijn sinds 2023 modulair ingericht<sup>8</sup>. In plaats een vast curriculum dat resulteert in een bepaald diploma, zijn de opleidingen opgeknipt in losse modules: een Entrustable Professional Activity (EPA). Per 1 januari 2025 wordt ook de bekostiging van opleidingen voor gespecialiseerde verpleegkundigen en medisch ondersteunend personeel modulair mogelijk. Voor de bekostiging van opleidingen die vóór 1 januari 2025 zijn gestart, zal een overgangsregeling gelden.

De instroom in veel ziekenhuisopleidingen loopt achter bij de instroom die door het Capaciteitsorgaan wordt geadviseerd om aan de toekomstige zorgvraag te kunnen voldoen. Het modulaire opleidingssysteem moet bijdragen aan het verhogen van de instroom.

### 2.4 Innovatie in werken: Bijna een kwart zorgmedewerkers werkt het liefst zonder IT

Zo'n 22% van de zorgmedewerkers in de care-sector en de ggz werkt het liefst zonder computers, digitale zorgdossiers of ecd-systemen<sup>9</sup>. Slechts een kwart van de ondervraagde professi-

<sup>7</sup> Regioplus (4 juni 2024) Opleidingssubsidie SectorplanPlus opnieuw opengesteld

<sup>8</sup> Rijksoverheid (17 mei 2024) Kamerbrief over modulaire bekostiging ziekenhuisopleidingen

<sup>9</sup> Motivaction i.o.v. Ictivity (21 maart 2024) Werken in de zorg: van menselijke grens tot grenzeloze innovatie



onals vindt dat de IT-systemen van hun organisatie de productiviteit bevorderen. Bovendien vindt een kwart dat zijn of haar organisatie onvoldoende digitale vaardigheden heeft om meer digitalisering te omarmen. Vooral ggz-professionals (42%) stellen dat de organisatie nog veel stappen te zetten heeft op IT-gebied. Over de vraag in hoeverre IT-ondersteuning zorgt voor meer productiviteit, zijn de meningen verdeeld.

### 2.5 Misstanden met diploma's: Inspecties zien onbevoegde zorgverleners

De Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ)<sup>10</sup> en de Inspectie voor het Onderwijs (IvHO) melden in een verkenning dat het te makkelijk is om met een vals of 'gekocht' diploma aan de slag te gaan in de zorg. Er zijn malafide bureaus die zulke diploma's te koop aanbieden en vervolgens mensen als zzp'ers in de zorg aan het werk zetten. Dat levert grote risico's op voor de kwaliteit en de veiligheid van de zorg.

## 3 Modern werken & behouden

### 3.1 Mobiliteit: zorg kent relatief weinig werknemers die uit de sector vertrekken

De bedrijfstak zorg en welzijn heeft er in de afgelopen zeven jaar ruim 220 duizend werknemers bij gekregen (CBS<sup>11</sup>). In die periode is de instroom steeds groter geweest dan de uitstroom. Wel is de uitstroom de laatste drie jaar toegenomen, tot ruim 150 duizend per jaar. Vergeleken met andere bedrijfstakken is het aantal vertrekkende werknemers echter klein. Wel wisselen werknemers tussen en binnen de branches van zorg en welzijn. Werknemers in de bedrijfstak zorg en welzijn wisselen ongeveer even vaak van baan binnen de bedrijfstak als dat zij uitstromen. Zo'n 10% van de werknemers vertrok naar een nieuwe werkgever binnen zorg en welzijn; ongeveer de helft daarvan ging naar een andere branche binnen zorg en welzijn, en de andere helft wisselde van baan binnen de eigen branche.

### 3.2 Arbeidsvoorwaarden: zorgprofessionals meest ontevreden over hun salaris

Van alle werknemers zijn zorgprofessionals het meest ontevreden over hun salaris. Slechts 73% van hen is (heel) tevreden over hun loon. Personeel in de financiële sector is het meest content over hun inkomen. Dat blijkt uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden<sup>12</sup>. De onvrede bij werknemers over hun inkomen daalde vorig jaar wel ten opzichte van het jaar ervoor. Dat geldt ook voor zorgprofessionals: in 2022 was slechts 65% (heel) tevreden over hun loon. CBS en TNO bekeken ook hoe werknemers vorig jaar oordeelden over hun cao. Daarin nemen zorgwerknemers een middenpositie in

In opdracht van het Ministerie van VWS zijn drie onderzoeken uitgevoerd naar de beloning in de zorg en welzijn<sup>13</sup>. Bij de deelsectoren ziekenhuizen, ggz, gehandicaptenzorg en in de vvt verdienen werknemers met een wetenschappelijk onderwijsniveau meer dan in andere sectoren in Nederland. Dat geldt vooral voor medisch specialisten. Medewerkers met een mbo-opleiding of zonder startkwalificatie verdienen daarentegen in de zorg minder dan vergelijkbare werknemers in andere sectoren. Dat komt door de strikte loonstructuur van het functiewaarderingsstelsel van FWG. Eerder kwam al naar buiten dat de loonkloof tussen de zorg en andere sectoren in Nederland dit jaar tijdelijk even verkleind werd naar 3 tot 4%, maar begin 2024 weer zal groeien naar 6%.

<sup>10</sup> IGJ en IvHO (27 juni 2024) Verkenning over misstanden bij opleidingen voor de zorg

<sup>11</sup> CBS (21 juni 2024) Helft zorgwerknemers blijft na baanwissel binnen sector

<sup>12</sup> CBS (17 april 2024) Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2023

<sup>13</sup> Ministerie VWS (14 december 2023) Kamerbrief over beloning in zorg en welzijn



In een kamerbrief<sup>14</sup> in reactie op de onderzoeken geeft het Ministerie van VWS opties om de loonkloof te dichten. Optie 1: aanpassen cao's door sociale partners, Optie 2: extra indexeren van de loonschalen in het midden van het loongebouw, Optie 3: het toevoegen van extra treden aan het einde van de loonschalen in het midden van het loongebouw, Optie 4: extra middelen voor de Cao's Jeugdzorg en Sociaal werk. Er zijn echter veel afspraken op verschillende tafels nodig om ervoor te zorgen dat extra arbeidsvoorwaardenmiddelen op de gewenste manier terecht komen in cao's. Dit vraagt ook budget.

### 3.3 Arbeidsvoorwaarden: CAO ontwikkelingen

Personeel van universitaire medische centra<sup>15</sup> krijgt er in 2024 en 2025 in totaal 7% salaris bij. In de acht umc's werken zo'n 80.000 mensen die vallen onder de cao. Belangrijke thema's zijn koopkrachtbehoud en een betere werk-privébalans voor zowel jonge als oudere werknemers, alsmede een vergoeding voor omkleedtijd. Ook is een reiskostenvergoeding ingevoerd van 18 cent per kilometer, ook voor mensen die te voet of met de fiets naar het werk komen. De cao gaat in op 1 januari 2024 en loopt tot 31 december 2025.

De werknemers in de Kraamzorg krijgen 10% meer loon over een periode van twaalf maanden<sup>16</sup>. Ook komt er een veiligheidsprotocol voor werknemers en een regeling voor menstruatie- en menopauseverlof. De lonen gaan met terugwerkende kracht per 1 januari 2024 met 3,5% omhoog. Op 1 april stijgen de lonen met nog eens 3,5% en op 1 juni komt er 3% bij. In de kraamzorg werken ruim 7.800 mensen die vallen onder de cao Kraamzorg. Het aantal zzp'ers ligt rond de duizend.

### 3.4 Verzuim: daling van het verzuimpercentage zet door

In april van 2024 komt het verzuimpercentage in de zorgsector uit op 7,86, Vernet<sup>17</sup>. Daarmee is er iets meer verzuim dan in april van 2023. Het verzuimpercentage is in mei 2024 met 7,37 iets hoger dan in mei 2023 en daarmee terug op het niveau van 2022.

Verzuimpercentage zorgbreed 2022 - 2023 – 2024 [NL, Vernet]



En het verzuim in de zorg was in 2023 al gedaald ten opzichte van 'recordjaar' 2022. Over 2023 was het verzuimpercentage 7,75 tegen 8,36 in dat jaar (NB: in 2013 was dit 4,29%).

<sup>14</sup> Ministerie VWS (27 juni 2024) Opties om de loonkloof binnen zorg en welzijn te dichten

<sup>15</sup> Skipr (16 februari 2024) Loonsverhoging van 7 procent voor personeel umc's

<sup>16</sup> Skipr (13 februari 2024) Akkoord over nieuwe cao Kraamzorg

<sup>17</sup> Vernet (23 mei 2024 en 27 juni 2024) Nieuwsbrief



Daarmee lijkt het verzuim in de zorgsector over zijn hoogtepunt heen. Naar duurklasse gekeken, blijkt echter dat het korte verzuim is afgenomen, maar dat het extra lange verzuim nog altijd toe neemt in alle leeftijdsklassen.

In 2023 meldde elke werknemer zich gemiddeld 1,3 keer heeft ziekgemeld in 2023. 31% van werknemers heeft in 2023 geen één dag verzuimd. In 2022 was de meldingsfrequentie met 1,54 nog nooit zo hoog geweest. Voor corona was de meldingsfrequentie rond de 1.

### 3.5 ZPP-schap: anti-zpp-wet uitgesteld tot na 1-1-2026, dan strengere regels

De invoering van de wet Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden (VBAR)<sup>18</sup> die bedoeld is om schijnzelfstandigheid van zpp'ers te voorkomen, gaat niet per 2025 in, maar pas op 1 januari 2026. Bovendien gaat een (nog onbekend hoe lange) overgangperiode gelden. De internetconsultatie in oktober 2023 leverde veel opmerkingen op. In vervolg op de berichtgeving kwam het signaal dat de uitvoeringsdienst van het ministerie van Financiën de richtlijn om het aantal zpp'ers in de zorg terug te dringen 'onuitvoerbaar'<sup>19</sup> vindt. Dat betekent dat werkgevers en zpp'ers in de zorg in 2026 te maken krijgen met de veel strengere anti-zpp-regelgeving.

### 3.6 Arbeidsomstandigheden: agressie tegen zorgprofessionals

Meer dan de helft van de zorgprofessionals kreeg het afgelopen jaar maandelijks of vaker te maken met een vorm van agressie, blijkt uit een peiling van NU'91<sup>20</sup>. Dat varieerde van schelden en schreeuwen tot aan spugen, doodsbedreigingen of fysiek geweld. Met 74% had de gehandicaptenzorg het meest te maken met agressie, gevolgd door 70% bij de verpleeghuizen en 67% in de ggz. Patiënten (88%) en familieleden van de patiënt (45%) waren het vaakst de veroorzakers met het behandelplan, lange wachttijden, regels over roken en discriminatie als oorzaak. Meer dan een kwart geeft aan dat er onvoldoende manieren zijn om alarm te slaan. Een derde van de respondenten heeft geen vertrouwen een goede afhandeling van een aangifte. De agressie is in 2023 toegenomen, stelt driekwart.

Een peiling van IZZ<sup>21</sup> geeft hetzelfde beeld over de agressie van patiënten of cliënten of familieleden van patiënten waar de zorgprofessionals mee geconfronteerd worden. In die peiling geeft 47% aan bij ervaren agressie hier echter geen melding van te doen.

### 3.7 Administratieve druk: aan administratie bestede tijd toegenomen in 5 jaar

Onderzoek van FNV Zorg & Welzijn<sup>22</sup> onder 6.146 werknemers leert dat bijna de helft minimaal 25% van de werktijd kwijt is aan administratie. 20% besteedt er zelfs de helft of meer van de totale werktijd aan. Ook zegt 73% dat de tijd die ze aan administratie besteden de laatste vijf jaar is toegenomen administratie voor niet zorg- en welzijnsgerichte taken. Dat komt met name doordat zorgverzekeraars steeds meer eisen stellen (31%) en omdat de eigen organisatie steeds meer registratie van werkzaamheden vraagt (20%).

### 3.8 Bedrijfsvoering: vooral in gehandicaptenzorg worden rode cijfers verwacht

Zo'n 22,5 procent van de zorginstellingen schrijft naar verwachting rode cijfers over 2023. Dat blijkt uit een uitvraag van het Waarborgfonds voor de Zorgsector (WfZ<sup>23</sup>) onder haar deelnemers. Vooral in de gehandicaptenzorg verwachten relatief veel instellingen - 32,8% – rode cijfers te schrijven, gevolgd door de ouderenzorg (21,5%), de ggz (20,7%) en de ziekenhuizen (17%). De belangrijkste oorzaak voor alle sectoren zijn oplopende loonkosten: cao-effecten,

<sup>18</sup> Skipr (27 mei 2024) Sociale Zaken stelt anti-zpp-wet jaar uit

<sup>19</sup> Skipr (28 mei 2024) Fiscaal kader voor zpp'ers van de baan

<sup>20</sup> NU'91 (29 december 2023) Agressie tegen zorgprofessionals blijft groot probleem

<sup>21</sup> Skipr (15 december 2023) Helft zorgmedewerkers krijgt regelmatig te maken met agressie

<sup>22</sup> FNV (12 juni 2024) Onderzoek naar administratiedruk in Zorg & Welzijn

<sup>23</sup> WfZ (februari 2024) Resultaten uitvraag periodieke herbeoordeling WfZ deelnemers (Q4-2023)





inhuur van personeel niet in loondienst en hoog ziekteverzuim. Voor 2024 begroten zorginstellingen opnieuw een relatief beperkt positief resultaat van gemiddeld 1%.

Over het algemeen was 2023 een financieel goed jaar voor de ziekenhuizen, stelt BS Health Consultancy<sup>24</sup>. Al waren er ten minste 6 ziekenhuizen met een verlies. Het Ikazia in Rotterdam, in 2022 nog bijna failliet, meldde zelfs relatief het hoogste rendement met 5,1%. Het gemiddelde rendement van de Nederlandse ziekenhuizen lag in 2023 met 1,7% iets hoger dan in 2022. De totale opbrengst steeg in 2023 met gemiddeld 7%.

## 4 Innovatie & beleid

### 4.1 Coalitieakkoord: werken in de zorg moet aantrekkelijker worden

Het Hoofdlijnenakkoord 'Hoop, Lef en Trots' (15 mei 2024)<sup>25</sup> schetst de beleidsvoornemens van de nieuwe coalitie. Werken in de zorg moet aantrekkelijker worden door meer autonomie, loopbaankansen en betere arbeidsvoorwaarden plus verlaging van regeldruk en administratieve lasten. Voor zzp'ers zal het moeilijk worden om nog in de zorg te werken. Daarnaast moeten preventie, ouderenzorg, palliatieve zorg en jeugdzorg verbeteren. De cure- en care-sector worden doorgelicht op passende zorg en onderlinge samenwerking.

Het verplichte eigen risico van de zorgverzekering wordt per 1 januari 2027 ruim gehalveerd. CPB schat dat dit 3,7 miljard euro kost met als gevolg extra zorgvraag<sup>26</sup> en een stijging van de werkgelegenheid in de komende regeerperiode met 1,6% (ongeveer +19.000 zorgbanen, boven op de reeds ingeboekte stijging 1,8% per jaar). De extra impuls in de ouderenzorg zorgt voor een extra kostenpost van 600 miljoen. De collectieve zorguitgaven stijgen van 106,3 miljard dit jaar naar 123,3 miljard in 2028 – 4,2 miljard per jaar meer dan eerder begroot.

Het nieuwe kabinet bezuinigt volgens het CPB 400 miljoen euro op digitalisering in de zorgsector. De coalitie wil de digitalisering vanaf 2027 versnellen in de verpleeg- en gehandicaptenzorg. Er zijn twijfels over de juridische haalbaarheid van verlaging van de maximumtarieven in de Wlz. Invoering van de indicatiestelling in de ongecontracteerde wijkverpleging levert 100 miljoen per jaar op. De kosten in de curatieve zorg stijgen van 57,5 miljard euro in 2024 naar 67,3 miljard in 2028. Voor de Wmo/jeugdzorg blijven de uitgaven stabiel: 17 miljard per jaar.

Overigens bleek uit de Voorjaarsnota<sup>27</sup> dat het demissionaire kabinet ZonMw in 2024 en 2025 voor 70 miljoen euro op de subsidie kort en voor de jaren erna structureel 4 miljoen per jaar minder verstrekt. Volgens VWS kan er bespaard worden op onderzoek naar onder meer zeldzame ziekten en goed gebruik van hulpmiddelen alsmede het programma kwaliteitsgelden.

### 4.2 SER-advies: maak gezondheid onderdeel van bestaanszekerheid

In het briefadvies 'Gezond opgroeien, wonen en werken' adviseert de Sociaal Economische Raad (SER<sup>28</sup>) om het beleid vooral te richten op het wegnemen van maatschappelijke oorzaken van gezondheidsrisico's en op het verbeteren van de gezondheid van iedereen, met extra aandacht voor mensen in een kwetsbare positie. Hiervoor is een ander uitgangspunt nodig: van nazorg naar voorzorg en gezondheid. Bestaanszekerheid is nodig om een gezond leven te kunnen leiden. Dat vraagt om een integrale, domein-overstijgende lange-termijnaanpak,

<sup>24</sup> Kompas in Zorg (3 juni 2024) BS Health Consultancy.

<sup>25</sup> PVV, VVD, NSC en BBB (15 mei 2024) Hoofdlijnenakkoord 'Hoop, Lef en Trots'

<sup>26</sup> CPB (21 mei 2024) Analyse hoofdlijnenakkoord 2025-2028

<sup>27</sup> Rijksoverheid.nl (april 2024) Voorjaarsnota m.b.t. subsidie ZonMw

<sup>28</sup> SER (30 januari 2024) 'Maak dringend meer werk van gezondheid als onderdeel van bestaanszekerheid'



waarin gezondheid, arbeidsmarkt, sociale zekerheid, onderwijs en de leefomgeving samenkomen. Er moet ook meer aandacht komen voor kinderen en jongeren. Plus door versterking van gebiedsgerichte programma's moeten kwetsbare regio's en wijken prioriteit krijgen.

De Raad voor Volksgezondheid & Samenleving (RVS)<sup>29</sup> onderschrijft het belang om bestaansonzekerheid te voorkomen. Ongeveer één op de zes volwassenen in Nederland heeft te maken met dreigende bestaansonzekerheid. De huidige manier van werken, schiet tekort voor mensen in bestaansonzekerheid. RVS adviseert drie principes.

- Maak bij iedere regeling 2% van het beschikbare budget vrij besteedbaar voor een vorm van structurele bekostiging van domeinoverstijgende samenwerking.
- Schaf tegenstrijdigheden die ont-/bestaan bij onderlinge hulp af.
- De overheid moet zich bij ondersteuning richten op bloei i.p.v. op zelfredzaamheid.

#### 4.3 SCP: perspectiefwisseling in denken en werkwijze gemeenten gewenst

Gemeenten weten mensen die zorg en ondersteuning nodig hebben niet altijd goed te bereiken, constateert SCP<sup>30</sup>. Daardoor kan een groep kwetsbare mensen erger in de problemen komen dan nodig is. SCP bepleit een 'perspectiefwisseling' in het denken en de werkwijze van gemeenten. Gemeenten moeten nagaan waarom sommige inwoners niet worden bereikt en ze geen gebruik maken van voorzieningen. Hulpverlening betekent niet alleen via (digitale) loketten aanbieden, maar ook op mensen afstappen en vragen naar hun behoeftes en problemen.

#### 4.4 Digitalisering: subsidie om technologie te stimuleren

Via de Stimuleringsregeling Technologie in Ondersteuning en Zorg (STOZ) investeert het rijk<sup>31</sup> de komende jaren € 108 miljoen voor transformaties naar digitale of hybride processen in zorg- en welzijn. De 1e aanvraagperiode loopt van 14 mei tot 20 december 2024. In 2025 volgt een volgende openstelling. Projecten kunnen daarna nog 3 jaar worden voortgezet. Er is per aanvraag maximaal € 25.000 voor het opstellen van een plan en maximaal € 750.000 voor de daadwerkelijke implementatie, evaluatie en opschaling beschikbaar.

Digitale zorg kan de financiële en personele tekorten mogelijk deels verhelpen, meldt SiRM<sup>32</sup>. Opschaling (meer zorgorganisaties en meer patiënten) en laagdrempelige uitbreiding naar nieuwe doelgroepen resulteert in potentiële opbrengsten van meer dan 3,5 keer de huidige opbrengsten. Passende inzet van digitale zorg zorgt voor productiviteitsverbetering van ten minste 27.000 fte in 2028, een kwart van het verwachte arbeidsmarkttekort.

#### 4.5 Mantelzorg en vrijwilligerswerk: focus op vitaliteit en meedoen bij ouderen

Het SCP<sup>33</sup> stelt op basis van het 'Welbevinden Participatie Hulpbronnen-model' dat beleid niet alleen gericht moet zijn op zorg en ondersteuning van hulpbehoevende ouderen, maar ook op het investeren in vitale ouderen. Als de maatschappij nog meer zorg – i.p.v. ruimte voor deelname aan culturele activiteiten en sport - overlaat aan nu nog vitale mantelzorgers heeft dit negatieve gevolgen op de benodigde ondersteuning in latere levensjaren.

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>29</sup> RVS (15 februari 2024) 'Van overleven naar bloeien: bestaansonzekerheid voorkomen en verminderen'

<sup>30</sup> SCP (13 juni 2024) Gemeente weet mensen die zorg nodig hebben niet altijd te bereiken

<sup>31</sup> Rijksoverheid.nl (18 april 2024) € 108 miljoen beschikbaar voor meer technologie in zorg en welzijn

<sup>32</sup> SiRM in opdracht van het ministerie van VWS (24 januari 2024) Onderzoek naar opbrengsten digitalisering van zorg

<sup>33</sup> SCP (6 maart 2024) 'Investeren in vitale ouderen'