

Sectorupdate Zorg & Welzijn

Editie 2025 #2

Rotterdam-Rijnmond juni 2025 - december 2025

Werkcentrum
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 deze editie onder andere:

1 Toeleden

- 1.1 Personeelsvraag: grootste krapte verpleegkundigen en fysiotherapeuten
- 1.2 In- en doorstroom: aanwas personeelsbestand Rijnmond van 2,5% in 2024
- 1.3 Prognoses: oplopende personeelstekorten richting 2035
- 1.4 Opleiden: webtool DUO tegen diplomafraude

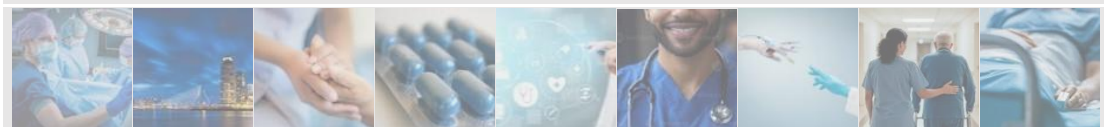
2 Duurzame inzetbaarheid

- 2.1 Vitaliteit: werkgevers voorzien verdere toename werkdruk en stress
- 2.2 Verzuim: berekening productiviteitswinst ouderzorg bij verzuimverlaging
- 2.3 Administratieve belasting: een derde werktijd gaat op aan administratie
- 2.4 Digitalisering: investeren in digivaardigheden levert tijdswinst op
- 2.5 ZZP-schap: aantal in de thuiszorg, kinderopvang en ziekenhuizen neemt af
- 2.6 Arbeidsvoorwaarden: salarisverhogingen voor diverse zorgbranches
- 2.7 Bedrijfsvoering: recordrendement in 2024 verhult structurele problemen

3 Innovatie & Beleid

- 3.1 Toekomstige welvaart: Nederland moet investeren in MedTech
- 3.2 Overheid: geld voor AZWA, jeugd-, gehandicaptenzorg, vrouwenopvang
- 3.3 Mantelzorg: praktisch opgeleiden in de knel door combi werk en mantelzorg
- 3.4 Ketensamenwerking: integrale zorg kan personeelstekort fors terugdringen

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



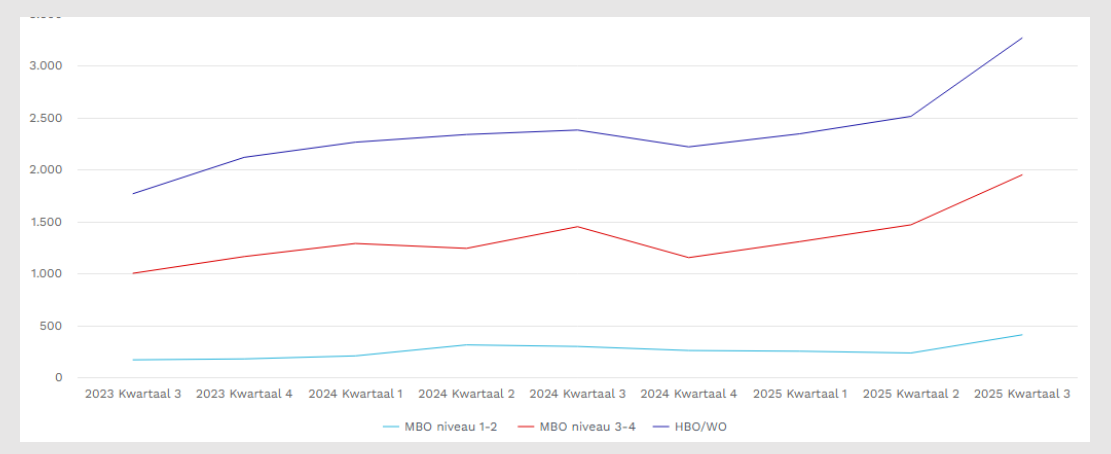


1 Toeiden

1.1 Personeelsvraag: grootste krapte verpleegkundigen en fysiotherapeuten

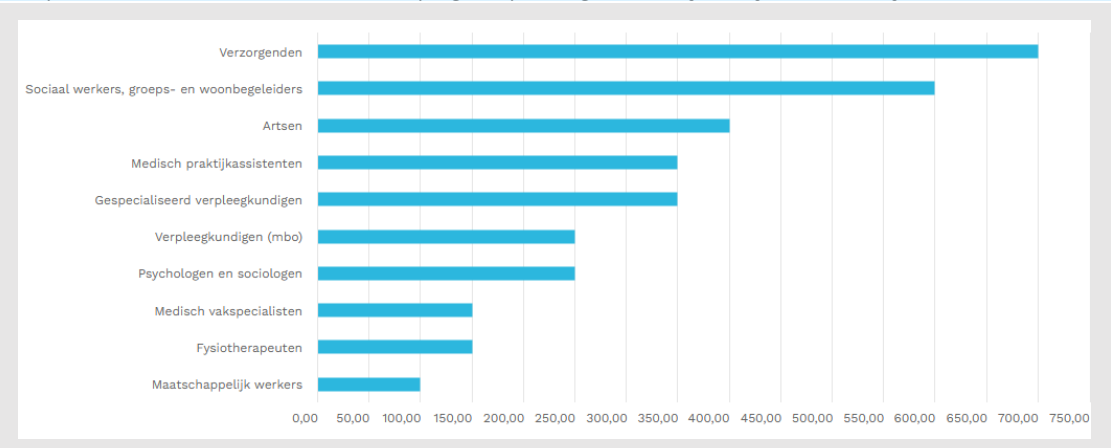
Het aantal vacatures blijft stijgen, zelfs nog met een extra verhoging in het derde kwartaal van 2025. Dit geldt voor alle opleidingsniveaus, zij het in mindere mate voor de opleidingsniveaus onder Mbo3. Daar zijn ook absoluut gezien de minste vacatures in.

Ontstane vacatures naar opleidingsniveau Zorg Welzijn [Rijnmond, RijnmondInZicht]



Traditioneel gezien is er de meeste vraag naar 'Verzorgenden'. Daarnaast zijn er veel vacatures in de beroepsgroep 'Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders'. Overigens is in deze categorie minder krapte omdat het aanbod aan werkzoekenden minder nijpend is.

Openstaande vacatures beroepsgroep Zorg & Welzijn [Rijnmond, RijnmondInZicht]



De arbeidsmarktspanning – de verhouding tussen vacatures en aanbod aan werkzoekenden – voor Zorg & Welzijn totaal krijgt nog steeds het label 'zeer krap' (UWV¹). Dit geldt met name voor de beroepsgroepen 'Gespecialiseerd verpleegkundigen' en 'Fysiotherapeuten'. Die laatste groep springt eruit omdat de krapte in Rijnmond het dubbele is van het landelijk gemiddelde.

1.2 In- en doorstroom: aanwas personeelsbestand Rijnmond van 2,5% in 2024

Landelijk waren er in het eerste kwartaal van 2025 ruim 1,5 miljoen werknemers in Zorg & Welzijn (Regioplus²). De instroom (184.000 personen) is nog niet eerder zo hoog geweest en

¹ UWV (18 december 2025) Spanningsindicator Werk.nl

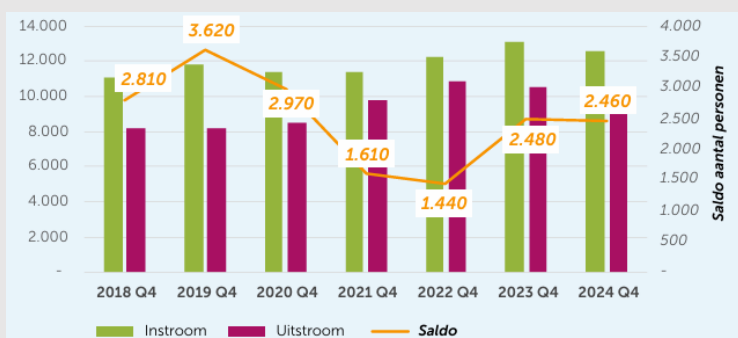
² Regioplus (4 september 2025) Nieuwsbrief



sinds het derde kwartaal van 2022 was de uitstroom (148.900 werkenden) niet meer zo laag. De aanwas komt voor een deel van zzp'ers die in loondienst gaan werken (19.000). Het sectorrendement - instroom in de sector vanuit het onderwijs - is op dit moment nog stabiel maar als gevolg van verminderde instroom in het onderwijs wordt dit mogelijk ook lager.

Regionaal in Rijnmond werkten er 94.700 werknemers in Zorg & Welzijn in het vierde kwartaal van 2024 (deRotterdamseZorg³). Dat is 2,5% meer dan in 2023. Doordat zowel in- als uitstroom daalden is het saldo (lees: de aanwas) op nagenoeg hetzelfde niveau gebleven. De grote daling in het uitstroom percentage uit de jeugdzorg in Rijnmond is het dubbele van landelijk (18%). Bij de branche huisartsen/gezondheidscentra geldt het omgekeerde.

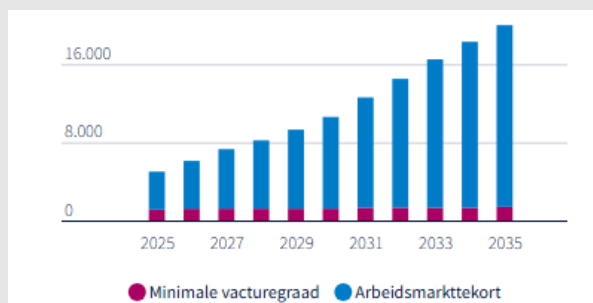
In- & uitstroom Zorg & Welzijn [Rijnmond, deRotterdamseZorg]



1.3 Prognoses: oplopende personeelstekorten richting 2035

De prognoses van Zorg & Welzijn laten zien dat de verwachte tekorten verder oplopen. Rijnmond komt in 2035 naar verwachting 14.700 medewerkers tekort - in het beleidsscenario, of 18.600 zonder aanpassing - voor Zorg & Welzijn (breed, inclusief Kinderopvang). Met name aan Helpenden, Verzorgende en Verpleegkundigen wordt grote krapte voorzien.

Arbeidsmarkttekort in personen Z&W breed [Rijnmond, AZW Prognosemodel]



Ook de landelijke arbeidsmarktprognoses (ABF Research⁴) zien het tekort bij ongewijzigd beleid oplopen, tot bijna 301.000 personen in 2035. De tekorten zijn het grootst in de verpleeghuiszorg en thuiszorg. Naar beroepen gekeken is de krapte in absolute zin het meest problematisch voor verzorgenden (mbo-3) en verpleegkundigen en relatief vooral specialisten ouderengeneeskunde, huisartsen en artsen voor verstandelijk gehandicapten. Als alle inspanningen in het kader van AZWA en HLO lukken, scheelt dat 90.000 medewerkers.

³ deRotterdamseZorg (14 juli 2025) Facts & Figures vierde kwartaal 2024

⁴ ABF Research (december 2025) Als AZWA en HLO lukken, scheelt dat 90.000 zorgmedewerkers



1.4 Opleiden: webtool DUO tegen diploma fraude

Zorg en Kinderopvang worden geconfronteerd met een stijgend aantal meldingen van diploma fraude. Daarom heeft de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO⁵) een webtool ontwikkeld, die de diploma's registreert die mensen behalen aan erkende Nederlandse opleidingen. Zo kunnen werkgevers – ondanks dat ze diploma's zelf niet mogen downloaden – via de website van DUO toch controleren of een diploma echt is.

2 Duurzame inzetbaarheid

2.1 Vitaliteit: werkgevers voorzien verdere toename werkdruk en stress

De werkdruk en stress op zorgmedewerkers zal verder toenemen, verwacht een meerderheid van de werkgevers (WEA TNO⁶). De 'dubbele vergrijzing' is een van de belangrijkste redenen. Ook wordt het werk complexer, volgens drie op de vijf zorgwerkgevers.

Werknemers in de gehandicaptenzorg vonden de werkdruk eind 2024 (veel) te hoog (CBS⁷), al is dat minder dan tijdens de piek in 2022. Dit patroon is ook te zien in andere branches binnen zorg en welzijn, waarbij de gehandicaptenzorg een middenpositie inneemt.

Twee jaar na de invoering van de Wet Zeggenschap in de Zorg geeft een derde van de zorgprofessionals aan nog altijd te weinig invloed hebben op hun werk (IZZ⁸). De belangrijkste belemmeringen zijn volgens zorgmedewerkers de hiërarchische cultuur, gebrek aan tijd en werkdruk. Ook leidinggevendenden herkennen dit. Verder hebben zij last van personeelstekorten, hoge werkdruk, regeldruk en de eigen werk-privébalans.

2.2 Verzuim: berekening productiviteitswinst ouderzorg bij verzuimverlaging

Het landelijke ziekteverzuim in Zorg & Welzijn is al jaren het hoogste van alle sectoren, in 2024 gemiddeld 7,3% tegenover 5,2% arbeidsmarkt breed (CBS - AZW⁹). Dit hangt gedeeltelijk samen met kenmerken zoals relatief veel vrouwelijke en iets meer oudere werknemers. Daarnaast veroorzaken de arbeidsomstandigheden - hoge werkdruk, lichamelijk zwaar werk, beperkte autonomie en blootstelling aan besmetting - vaker en langer verzuim.

Ook Vernet¹⁰ constateert een - ten opzichte van eerder periodes - relatief stabiel, maar hoog voortschrijdend verzuimpercentage. Wel neemt het verzuim onder de werknemers tot en met 45 jaar toe – met name door lang verzuim - en bij de oudere werknemers juist af.

Verzuimpercentage zorgbreed [NL, Vernet]



⁵ DUO (5 september 2025) DUO lanceert online tool voor eenvoudige diplomacontrole

⁶ TNO (29 juli 2025) Zorgsector in 2030: meer banen, zwaarder en complexer werk

⁷ CBS/ AZW (19 augustus 2025) Minder werknemers in gehandicaptenzorg ervaren werkdruk als te hoog

⁸ IZZ (8 september 2025): De staat van de zorg in Nederland + Skipr (10 juli 2025) Zorgprofessional ... te weinig invloed

⁹ CBS - AZW (10 november 2025) Longread Ziekteverzuim in zorg en welzijn

¹⁰ Vernet (diverse datums 2025) Nieuwsbrief



Met een gemiddelde van 8,9% had de ouderenzorg in 2024 het hoogste ziekteverzuim (AO VVT¹¹), met name door fysieke belasting, gevolgd door een te hoge werkdruk.

De hoge uitval van medewerkers kost de ouderenzorg ongeveer 1,6 miljard euro aan productiviteit (Intrakoop¹²). Omgerekend zou met ieder procentpunt verlaging, de productiviteit met 170 miljoen euro toenemen. Kosten voor vervanging van het personeel, zoals inzet van flexkrachten, en ook de effecten op de zorgkwaliteit zijn in deze som nog niet meegerekend.

2.3 Administratieve belasting: een derde werktijd gaat op aan administratie

Gemiddeld 31% van de werktijd in de gezondheids- en welzijnzorg wordt besteed aan administratie, zoals verslaglegging en registratie (AZW Werknemersenquête CBS¹³). In de afgelopen vijf jaar is de tijd besteed aan verslaglegging en registratie nauwelijks veranderd. Ook de tijd die ze wijden aan zorg is vrijwel gelijk gebleven. In cliëntgebonden beroepen – waarin 78% werkt - besteden werknemers in de jeugdzorg de meeste tijd aan administratie, gevolgd door huisartsen en gezondheidscentra, en ziekenhuizen en overige medisch specialistische zorg. In de kinderopvang is dit het laagst.

Eenzelfde beeld is zichtbaar in onderzoek voor de langdurige zorg (Berenschot¹⁴) Zorgprofessionals hebben in 2025 gemiddeld 34% van hun tijd aan administratieve taken besteed. Dat is iets minder dan vorig jaar, maar nog altijd veel meer dan de beoogde 20%.

Het reduceren van administratietijd, inzetten op hybride zorg en verbeteren van de logistiek binnen de ziekenhuiszorg bespaart de inzet van 3.000 tot 5.000 voltijdsbanen (SiRM¹⁵ in opdracht van NVZ). Wel is hiervoor een investering nodig van 400 tot 600 miljoen euro.

2.4 Digitalisering: investeren in digivaardigheden levert tijdswinst op

Er is berekend dat zorgmedewerkers die minder vaardig zijn met digitale systemen gemiddeld extra tijd verliezen (Zorgfocuz¹⁶). In de huisartsenzorg blijken medewerkers met beperkte digivaardigheid in een werkweek van 32 uur gemiddeld ruim 4 uur langer bezig te zijn dan hun digitaal vaardige collega's. In de VVT bleek het aantal verloren uren lager, maar nog altijd 133 minuten extra, op een 32-urige werkweek.

Meer dan de helft van de zorgprofessionals vindt dat kunstmatige intelligentie (AI) wordt overschat als oplossing voor personeelstekorten. Ze hebben het meeste vertrouwen in AI voor monitoring van thuismetingen en administratieve taken, voor diagnostiek ligt dat aanzienlijk lager (Conclusion¹⁷). Angst, risicomijding en te terughoudende organisaties houden innovatie tegen.

2.5 ZZZP-schap: aantal in de thuiszorg, kinderopvang en ziekenhuizen neemt af

In de thuiszorg, kinderopvang en ziekenhuizen stopten - onder invloed van de aanscherping van de regels tegen schijnzelfstandigheid - steeds meer zzp'ers (KvK¹⁸). En er komen minder nieuwe zelfstandigen bij. Onder tandartsen en psychologen groeit het aantal zzp'ers daarentegen. Bij uitvraag (CBS¹⁹) naar voorkeuren van zelfstandigen uit verschillende sectoren blijkt

¹¹ AO VVT (16 september 2025) Aan de slag met ziekteverzuim in de VV

¹² Intrakoop en Verstegen (27 juni 2025) Financieel herstel ouderenzorg, maar sector blijft kwetsbaar

¹³ CBS (18 november 2025) Bijna een derde werktijd zorg gaat op aan administratie

¹⁴ Berenschot (12 december 2025) Administratieve tijdsbesteding in de langdurige zorg

¹⁵ SiRM (24 juni 2025) Schatting verbetering arbeidsproductiviteit door extra inzet op digitalisering

¹⁶ Zorgfocuz (september 2025) Onderzoek: Tijdswinst door digitale vaardigheden

¹⁷ Conclusion (16 december 2025) Veel vertrouwen in AI in de zorg, maar niet als wondermiddel

¹⁸ KvK Zzp-monitor (6 augustus 2025) Aantal zzp'ers in juli licht gestegen

¹⁹ CBS (25 november 2025) Bijna kwart zzp'ers met pedagogisch beroep liever in loondienst



dat maar liefst een kwart van de zzp'ers met een pedagogisch beroep, zoals docenten en kinderopvangmedewerkers, de overstap naar vaste dienst zou willen maken.

Nederlandse detacheerders profiteerden in het tweede kwartaal van 2025 juist van de verschuivingen in de zorgsector (VvDN²⁰). In de zorg boekten detacheerders 12% meer omzet, terwijl in vrijwel alle andere vakgebieden een omzetsdaling te zien was.

Een – na kritiek van UWV en Belastingdienst - aangepast wetsvoorstel voor een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zzp'ers ligt voor advies bij de Raad van State²¹. Zelfstandig ondernemers betalen straks 5,4% van de winst die zij maken als premie (eerder 6,5%) en krijgen bij ziekte een uitkering van maximaal het minimumloon.

Het kabinet (Rijksoverheid²²) heeft besloten de zogenoemde zachte landing ook in 2026 te verlengen. Dat betekent dat Zzp'ers en opdrachtgevers nog geen boetes krijgen bij schijnzelfstandigheid. De Belastingdienst blijft wel handhaven, maar zet eerst lichtere middelen in.

2.6 Arbeidsvoorwaarden: salarisverhogingen voor diverse zorgbranches

Sinds medio 2025 kregen diverse zorgprofessionals betere arbeidsvoorwaarden (FBZ²³). Zo ging het salaris van medewerkers in de VVT er met 4% op vooruit (in juli 2026 volgt een tweede salarisverhoging). Ook steeg de reiskostenvergoeding (van 17 naar 19 cent per kilometer) en gelden nieuwe afspraken over de vergoeding voor bereikbaarheids- en consignatiediensten (inclusief optie tijd-voor-tijd).

Voor de Gehandicaptenzorg is er ook een salarisverhoging van 4% (in mei en november 2026 nog twee verhogingen).

De GGZ kreeg er 1% bij (in december en juli 2026 volgen nog twee salarisverhogingen). En werknemers met een belastende functie kunnen deelnemen aan een generatiepact.

Voor de ziekenhuizen is er een salarisverhoging van respectievelijk voor algemene ziekenhuizen 2% (en in 2026 nog twee keer) en voor de Umc's van 3%, (tot en met schaal 11).

Ook de cao-kraamzorg (Skipr²⁴) biedt 4% extra, met daarbij nog eens 3,5% in 2026. Ook wordt de wachtdienstvergoeding met 4% procent verhoogd en moeten diensten minimaal veertien dagen van tevoren aangekondigd worden.

2.7 Bedrijfsvoering: recordrendement in 2024 verhuult structurele problemen

In 2024 namen de uitgaven aan gezondheids- en welzijnszorg, inclusief kinderopvang toe met 8,9% tot 155 miljard euro (CBS²⁵), 13,8% van het bruto binnenlands product. De uitgaven aan jeugdzorg, opvang en overige welzijn stegen het sterkst. Dit komt onder andere door hogere kosten voor asielzoekersopvang en stijgende uitgaven aan jeugdzorg en kinderopvang.

In 2024 boekte de zorgsector met 2,4%, het hoogste rendement in 25 jaar (EY²⁶). Dit komt vooral door lagere kapitaallasten, hogere rentebaten. Er is echter sprake van dalende operationele winstgevendheid, achterblijvende investeringen en daardoor oplopende reserves. De personeelstekorten in combinatie met het hoge ziekteverzuim zijn grootste bedreiging voor

²⁰ Vereniging van Detacheerders Nederland (augustus 2025) Marktmonitor

²¹ Rijksoverheid (12 september 2025) Wetsvoorstel voor basisverzekering arbeidsongeschiktheid voor zelfstandigen naar de Raad van State

²² Rijksoverheid (19 december 2025) Betreft Gedeeltelijke verlenging zachte landing handhaving schijnzelfstandigheid

²³ FBZ, vakbond voor zorgprofessionals (6 augustus 2025) Nieuwsbrief

²⁴ Skipr (25 november 2025) Nieuwe cao kraamzorg ondertekend; 7,5 procent erbij

²⁵ CBS (18 oktober 2025) Uitgaven gezondheids- en welzijnszorg stegen met 8,9 procent in 2024

²⁶ EY (3 september 2025) Barometer Nederlandse Gezondheidszorg



continuïteit in de bedrijfsvoering. Schaalvoordelen leveren grotere organisaties structureel betere operationele resultaten op.

Ook de data van het Waarborgfonds voor de Zorgsector onderschrijft dat zorgorganisaties over 2024 een aanmerkelijk beter financieel resultaat hadden (Skipr²⁷), mede door de aangekondigde, maar niet doorgevoerde tariefkortingen.

De ziekenhuizen laten wel een resultaatsverbetering zien, maar als enige ook een daling van het operationeel resultaat (Finance Ideas²⁸). In de ouderenzorg, gehandicaptenzorg en de ggz is wel sprake van een stijgend ziekteverzuim en ook een hoger aandeel personeel niet in loondienst (PNIL). De ziekenhuizen daarentegen is het ziekteverzuim gedaald en er is tegelijk een daling van het aandeel personeel niet in loondienst.

Het financiële resultaat van GGZ-aanbieders is in 2024 ten opzichte van 2023 gemiddeld toegenomen (Kompas in Zorg²⁹). De kosten stegen ook in de GGZ, met de directe personele kosten als grootste kostenpost. Tussen de zorgaanbieders zit wel de nodige variatie.

3 Innovatie & Beleid

3.1 Toekomstige welvaart: Nederland moet investeren in MedTech

Inzet voor toekomstige welvaart en een weerbare, innovatieve economie is noodzakelijk (Wennink³⁰ en Groeiplan MedTech³¹). Met 5 tot 5,5 miljard aan publiek-private investeringen kan Nederland de Europese koploper worden op het gebied van medische technologie en zich onderscheiden op drie terreinen: digitaal geïntegreerde, patiëntgerichte zorgpaden, minimaal invasieve, beeldgestuurde interventies en therapieën en geavanceerde diagnostiek, patiëntmonitoring en sensortechnologieën.

3.2 Overheid: geld voor AZWA, jeugd-, gehandicaptenzorg, vrouwenopvang

In totaal trekt het kabinet (Rijksoverheid³²) € 114,1 miljard uit voor de zorg in 2026, een stijging van 6% ten opzichte van vorig jaar. Deze toename komt voor een groot deel door de stijging van lonen en prijzen. Met goede salarissen blijft de sector aantrekkelijk voor zorgpersoneel.

Met het Aanvullend Zorg- en Welzijnsakkoord (AZWA) – tussen vertegenwoordigende partijen en het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport³³ - investeert het kabinet structureel bijna € 70 miljoen in medische preventie (bijvoorbeeld vaccinaties en bevolkingsonderzoeken). In 2027 en 2028 wordt er € 400 miljoen uitgetrokken om voorzieningen en de samenwerking tussen de zorg en het sociaal domein (zoals gemeenten en sociaal werkers) te verbeteren. De afspraken hangen nauw samen met Hoofdlijnenakkoord Ouderenzorg (HLO). Ook wordt ingezet op innovaties, preventie en een stevige, gezonde en sociale basis in de eigen wijk. Overigens bleek (Skipr³⁴) in september dat er geen geld meer beschikbaar was voor transformatieplannen in het kader van het Integraal Zorgakkoord (IZA).

²⁷ Skipr (5 augustus 2025) WfZ-rapportage laat zien: 2024 was een financieel goed jaar

²⁸ Finance Ideas (22 september 2025) Zorginstellingen herstellen financieel, arbeidsmarkt blijft grootste uitdaging

²⁹ Kompas in Zorg en BS Heath Consultancy (22 augustus 2025) Bedrijfsmatige performance GGZ-aanbieders 2024

³⁰ Rapport Wennink (12 december 2025) De route naar toekomstige welvaart

³¹ Groeiplan MedTech (12 december 2025) Versnel Nederland naar de top in de medische technologiesector!

³² Rijksoverheid.nl (16 september 2025) VWS maakt geld vrij voor jeugdzorg, zorgakkoorden, gehandicaptenzorg en de vrouwenopvang

³³ Rijksoverheid (03-07-2025) Zorgpartijen en ministerie van VWS sluiten zorgakkoord

³⁴ Skipr (18 september 2025) Slecht nieuws: de pot met IZA-geld is helemaal leeg



Gemeenten worden gecompenseerd voor de jeugdzorgtekorten (€ 728 miljoen extra boven de eerder toegezegde € 3 miljard). Er wordt in totaal € 263 miljoen extra vrijgemaakt voor de gehandicaptenzorg, bijvoorbeeld om de tarieven in de Wet langdurige zorg (Wlz) voor de gehandicaptenzorg en die voor huisvesting te verhogen. In de aanpak tegen huiselijk geweld stelt VWS structureel € 12 miljoen beschikbaar voor extra opvangplaatsen per 2026.

De gemeente Rotterdam³⁵ en zorgverzekeraar VGZ bieden in 2026 opnieuw het Rotterdampakket aan, een uitgebreide zorgverzekering voor Rotterdammers met hoge zorgkosten én een laag inkomen. In het nieuwe contract zitten meer vergoedingen zoals bijvoorbeeld voor meer uren ergotherapie, een beweegplus-programma en een cursus omgaan met stress. De gemeente blijft zo werken aan het verkleinen van gezondheidsverschillen, het voorkomen van zorgmijding en van geldzorgen (o.a. doordat het volledige eigen risico is meeverzekerd).

3.3 Mantelzorg: praktisch opgeleiden in de knel door combi werk en mantelzorg

Door de vergrijzing en toenemende personeelstekorten in de zorg neemt de druk op mantelzorgers de komende jaren fors toe. In 2021 combineerden ongeveer 1,8 miljoen Nederlanders werk met mantelzorg en dat loopt in 2040 op tot zo'n 2,1 miljoen mensen (ABN Amro³⁶). Vooral praktisch opgeleiden komen in de knel, zeker in beroepen waar fysieke aanwezigheid vereist is zoals de zorg, transport en retail. Bovendien hebben mensen met een praktische opleiding vaker een lager inkomen, tijdelijke contracten en baanonzekerheid, waardoor hulp in huis inschakelen of onbetaald verlof opnemen geen optie is.

3.4 Ketensamenwerking: integrale zorg kan personeelstekort fors terugdringen

CuraMare, Pantein, Rivas Zorggroep en ZorgSaam ontwikkelen en implementeren integrale ketenzorg. De vier organisaties roepen partijen zoals de overheid, toezichthouders, financiers en zorginstellingen op zich maximaal in te zetten om integrale zorg te realiseren. Onderzoek (PwC Strategy&³⁷) laat zien dat integrale zorg de zorgvraag structureel met 7 tot 9% kan verminderen en kan leiden tot hogere kwaliteit van zorg. Zelfs bij een voorzichtige inschatting zorgt dit al voor een daling van het personeelstekort in 2032 met 31 tot 62%.

³⁵ Rotterdam.nl (6 oktober 2025) VGZ Rotterdampakket ook in 2026 beschikbaar

³⁶ ABN Amro (18 september 2025) Praktisch opgeleiden in de knel door combinatie werk en mantelzorg

³⁷ PwC Strategy& (24 juli 2025) Een werkagenda voor integrale zorg