

Onderwerp Personeelstekorten in de zorg


Steller F. Terwisscha van Scheltinga

De leden van de raad van de gemeente Groningen
te
GRONINGEN

Telefoon (050) 367 56 94 Bijlage(n)-

Ons kenmerk 551019-2021

Datum 17-11-2021 Uw brief van

Uw kenmerk - 

Geachte heer, mevrouw,

Op 13 oktober 2021 heeft u kennis kunnen nemen van een persbericht over personeelstekorten bij de aanbieders van de huishoudelijke hulp. Door het personeelstekort ontstaan er wachtlijsten voor inwoners die gebruik willen maken van de huishoudelijke hulp. Het kan daarom voorkomen dat het langer duurt voordat iemand beschikbaar is die kan ondersteunen met het huishouden. WIJ Groningen onderzoekt altijd of er sprake is van een schrijnend geval. In die situatie wordt er zo snel mogelijk naar een oplossing gezocht. In deze brief willen wij u verder informeren over de personeelstekorten in de zorg.

Landelijk

Momenteel zijn de personeelstekorten in de zorg een landelijk probleem. Er is al langere tijd sprake van forse en aanhoudende personeelstekorten in de verschillende zorgbranches, zoals de thuiszorg, (wijk)verpleging, verzorging en de GGZ. De zorg kent een hoog ziekteverzuim, een snelle doorstroom binnen de sector en een hoge uitstroom naar werkgevers buiten de sector. Daarnaast blijkt dat er in de komende jaren een sterke vergrijzing zal plaatsvinden, zijn er minder mantelzorgers en meer alleenstaanden. Dit zal de druk op de zorg alleen maar doen toenemen. In het op 12 mei 2021 gepubliceerde SER advies 'Aan de slag voor de zorg' worden diverse aanbevelingen gedaan over de arbeidsmarkt in de zorg¹.

¹ <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/aan-de-slag-voor-zorg>

De belangrijkste aanbevelingen uit het advies zijn:

- Vergroot de professionele ruimte van en voor zorgmedewerkers.
- Verbeter de mogelijkheden voor scholing, ontwikkeling en loopbaanperspectief.
- Behoud medewerkers door betere stageplekken te bieden, organiseer regionale samenwerking tussen branches en sectoren zodat de werk-privébalans op orde komt.
- Waardering en zeggenschap voor de medewerkers.
- Betrek zorgmedewerkers bij technologische en sociale innovaties.

Het aankomende kabinet zal een invulling geven aan de adviezen benoemd in dit rapport. De krapte op de arbeidsmarkt strekt zich overigens uit over de hele breedte van de arbeidsmarkt en betreft ook steeds meer beroepsgroepen buiten de zorg.

Overigens spelen er ook buiten de zorg grote personeelstekorten. O.a. de kinderopvang, zwembaden, horeca en ICT kampen met problemen om personeel te vinden.

Regionaal

In onze regio zien we bovengeschetste problematiek ook. Vanuit Werk in Zicht (arbeidsmarktregio) houden we contact met ZorgpleinNoord. ZorgpleinNoord richt zich als kennispartner op zowel instroom, doorstroom en behoud van personeel in zorg en welzijn. We zien bijvoorbeeld dat begeleiding in de praktijk soms een probleem kan zijn. De huidige omstandigheden vanwege corona helpen daar niet bij. Hierover gaan we in regionaal verband in gesprek om te kijken of we tot slimme oplossingen kunnen komen. Daarnaast wordt gekeken in hoeverre statushouders inzetbaar zijn in de zorg. Datzelfde geldt voor zij-instromers. Hiervoor zijn specifieke (voorschakel)trajecten in ontwikkeling. Waar het kan, maken we ook de koppeling met kansrijkberoep.nl.

Gemeentelijk

Binnen de gemeente zijn we op grond van de Wmo en de Jeugdwet verantwoordelijk voor bepaalde zorg. Denk bijvoorbeeld aan de huishoudelijke hulp, begeleiding, beschermd wonen, collectief vervoer, hulpmiddelen en jeugdhulp. Ook binnen deze onderdelen van de zorg is de krapte op de arbeidsmarkt voelbaar. De tekorten manifesteren zich nu voornamelijk op het gebied van de huishoudelijke hulp (zoals aangegeven in het persbericht) en het collectief vervoer. Onze gecontracteerde aanbieders van de huishoudelijke hulp geven aan dat de kans groot is dat het personeelstekort een lange termijn probleem kan worden. Daarnaast is het niet uit te sluiten dat er binnen de andere bovengenoemde Wmo-zorgtaken een dergelijk personeelstekort kan ontstaan. Buiten de huishoudelijke hulp en het collectief vervoer lijkt dit nog geen acuut probleem te zijn, maar dit kan in de nabije toekomst wel een probleem worden. We zijn daarom als gemeente voortdurend in gesprek met onze contractpartners over dit punt en monitoren

nauwlettend. Wij zijn als gemeente voortdurend op zoek naar mogelijke oplossingen. U bent over de effecten voor stichting WIJ van deze arbeidsmarkt meermaals geïnformeerd.

Huishoudelijke hulp

De gemeente Groningen werkt momenteel samen met 17 gecontracteerde aanbieders voor de huishoudelijke hulp. Deze aanbieders geven allemaal aan dat zij te maken hebben met een personeelstekort. Om hierin op korte termijn samen met de aanbieders een oplossing voor te vinden, zijn we gestart met het ontwikkelen van een werk-leer traject in samenwerking met de directie WIMP. Binnen dit traject worden inwoners uit het doelgroepenregister opgeleid tot zorgmedewerkers waarbij zij ervaring opdoen middels de huishoudelijke hulp. Dit zal een 2-jarig traject zijn. Het traject zal uiteindelijk leiden tot nieuw zorgpersoneel en biedt tegelijkertijd op korte termijn krachten binnen de huishoudelijke hulp. Naast bovengenoemde oplossing zou herstelgerichte hulp de druk op de huishoudelijke hulp eventueel ook kunnen verlichten. De herstelgerichte hulp richt zich namelijk op het onafhankelijk maken van ouderen van de zorg, door hen te leren (weer) zichzelf te helpen en is dus sterk gericht op preventie. Middels de herstelgerichte hulp krijgen inwoners een traject aangeboden waarin zij samen met een fysiotherapeut leren om zich zelfstandig te redden in het huishouden. Dit zou kunnen leiden tot uitstel van huishoudelijke hulp waardoor er lucht ontstaat in de personele inzet. De herstelgerichte hulp is opgenomen in het Koersdocument als gewenste interventie. We bevinden ons momenteel in het besluitvormingsproces waarbij we bepalen of en hoe we dit instrument gaan inzetten. Hierover gaan wij op 17 november 2021 met uw Raad in gesprek.

Uiteraard doen onze aanbieders ook het nodige om de personeelstekorten op zowel korte- als lange termijn te beperken. Invulling van goed werkgeverschap is daarbij van belang. In de lopende cao onderhandelingen zullen punten uit het SER-advies op dat vlak een belangrijke plek innemen. Naast deze punten is een juiste beloning voor medewerkers ook van belang. Daarom stellen wij binnen onze contracten aanbieders verplicht om de cao VVT te volgen. Op onze beurt zorgen wij er voor dat onze tarieven ruim genoeg zijn zodat onze gecontracteerde aanbieders huishoudelijke hulp conform cao kunnen belonen. Zo hebben wij eind 2020 onze tarieven samen met de aanbieders herijkt en verhoogd. Hiermee voldoen we aan de eisen die worden gesteld vanuit de AMvB reële prijs. Daarnaast indexeren wij de tarieven op basis van de ontwikkelingen in de cao VVT. Dat betekent dat we de tarieven op 1 juli 2021 conform cao met 3% hebben verhoogd. Wanneer de nu lopende cao-onderhandelingen zullen leiden tot een verhoging, passen we onze tarieven opnieuw aan zodat onze aanbieders hun personeel correct kunnen blijven belonen.

Abonnementstarief

We zien dat het abonnementstarief een aanzuigende werking heeft. Sinds de invoering hiervan is het aantal gebruikers van de huishoudelijke hulp gestegen en dit heeft daarmee een negatieve invloed op de personeelstekorten. Landelijk wordt hetzelfde beeld geconstateerd. We zijn daarom voortdurend bezig met een lobby waarbij we pleitten voor de afschaffing van het abonnementstarief.

Wmo, P-wet- en Leerlingenvervoer

Zowel vanuit onze vervoerders² als vanuit landelijke berichtgeving³ ontvangen we steeds meer signalen over het tekort aan chauffeurs. Deze ontwikkeling was al gaande maar Corona heeft daar niet in positieve zin aan bijgedragen. Dit is een landelijke ontwikkeling binnen de gehele branche en onder de aandacht van zowel de branchevereniging Koninklijk Nederlands Vervoer (KNV), de VNG, het ministerie van VWS als bij de bonden zoals de FNV.

Alle vervoerders en opdrachtgevers lijken met dit probleem te kampen. Het probleem is niet eenvoudig op te lossen en wordt onder andere veroorzaakt door een weinig aantrekkelijke cao en een groot aanbod aan alternatieve banen (vaak met betere voorwaarden). Tevens gaat het vaak om kleine contracten waardoor het voor inwoners met een uitkering niet aantrekkelijk is om door te stromen en de uitkering te verliezen. Bij het ministerie van VWS is daarom geopperd om meer ruimte te bieden qua bijverdiensten voor inwoners binnen de Participatiewet.

Op dit moment kan de gewenste kwaliteit van de dienstverlening nog worden gewaarborgd. Desalniettemin maken we ons zorgen en ontstaan vaker klachten als gevolg van de krapte. Vervoerders geven dan ook aan dat het piept en kraakt.

Landelijke ontwikkelingen vervoer

Per 1 januari 2022 zal er een nieuwe cao van kracht worden voor de circa 27.000 taxi- en zorgvervoerchauffeurs die Nederland telt⁴. De lonen gaan omhoog met 2,5 procent. Naast de loonsverhoging van 2,5 procent zijn ook afspraken gemaakt over de zogenaamde 'verloonde tijd'. Zorgvervoer- en taxichauffeurs hebben tijdens ritten vaak te maken met onderbrekingen. Dan speelt altijd de vraag welke tijd wel en niet wordt uitbetaald. Het kan maar zo zijn dat een chauffeur twaalf uur beschikbaar moet zijn op een dag en toch maar vijf uur krijgt uitbetaald. In de nieuwe cao verdwijnt de huidige regeling

² <https://www.knv.nl/nasleep-coronacrisis-zorgt-voor-groot-aantal-niet-in-te-vullen-vacatures-in-het-zorgvervoer/>

³ <https://www.taxipro.nl/ondernemen/2021/09/30/taxiwerq-dit-maakt-de-branche-weer-aantrekkelijker-voor-chauffeurs/>

⁴ <https://www.taxipro.nl/ondernemen/2021/10/20/onderhandelingsresultaat-nieuwe-taxi-cao-25-procent-loonsverhoging>

met niet betaalde onderbrekingen. Hierdoor krijgen de chauffeurs die een primaire dienst leveren – namelijk mobiliteit voor kinderen, zieken en ouderen – tijdens deze onderbrekingen wel betaald.

Gemeentelijke ontwikkelingen vervoer

Ambtelijk zijn er een aantal gesprekken geweest tussen Connexxion en de gemeentelijke accountmanager voor werving en selectie om te kijken of wij als gemeente kunnen bijdragen aan een oplossing. Deze mogelijkheden worden verder verkend maar zal naar verwachting niet bijdragen aan een structurele oplossing. Tevens is er een brug geslagen tussen Stichting Welmobiel (verantwoordelijk voor fijnmazig wijkvervoer in verschillende wijken) en Connexxion om te onderzoeken of doorstroming van vrijwillige chauffeurs naar betaald werk tot de mogelijkheden behoort. Deze samenwerking zal verder worden verkend. Echter is ook hier de verwachting dat dit niet zal bijdragen aan een structurele oplossing

Uit bovenstaande valt af te leiden dat de personeelstekorten in de zorg en daarbuiten voor grote problemen zorgen. Wij doen ons uiterste best om oplossingen voor dit probleem te vinden. Wij zien het als een belangrijke taak om ervoor te zorgen dat onze inwoners gebruik kunnen blijven maken van de zorg die zij nodig hebben.

Wij vertrouwen er op u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van Groningen,

burgemeester,
Koen Schuiling

secretaris,
Christien Bronda

Deze brief is elektronisch aangemaakt en daarom niet ondertekend.