

Opvattingen van het college of burgemeester ex. artikel 33 Reglement van Orde. De griffie zorgt voor verspreiding. Beantwoording volgt zo snel mogelijk en in ieder geval binnen 4 weken.

**Naam en fractie:** Jacqueline Sweerts, D66  
**Datum indiening:** 19 oktober 2020  
**Datum antwoord:** 19 januari 2021  
**Onderwerp:** Personeelstekorten in de zorg

**Inleiding:**

"De personeelstekorten in de ouderenzorg zijn door de coronacrisis rampzalig". Dat schrijft brancheorganisatie Actiz in een zondag gepubliceerde brandbrief. Deze berichtgeving lezen wij gisteren in de NRC. De tekorten zouden soms wel oplopen tot 50% van het personeelsbestand. "Het water staat hen aan de lippen."  
Hierover willen we enkele vragen stellen.

**Vraag 1**

Kan het college aangeven hoe het gesteld is in Gooise Meren binnen de regio Gooi en Vecht m.b.t. de personeelstekorten in de ouderenzorg?

**Antwoord**

Wij beschikken niet over concrete cijfers over personeelstekorten specifiek voor Gooise Meren. Wij veronderstellen dat onze gemeente niet afwijkt van het landelijke en regionale beeld van personeelstekorten in de ouderenzorg. Aan onze gemeente zijn geen signalen door de aanbieders van ouderenzorg afgegeven dat de situatie op dit moment lokaal onhoudbaar is geworden. Evenmin is dit gemeld door de Regio Gooi en Vechtstreek die nauw contact onderhoudt met Wmo-zorgaanbieders vanuit haar rol van inkoop- en contractbeheer/management.

**Vraag 2**

Indien dit ook een grote zorg is in Gooise Meren wat denkt Gooise Meren hieraan te kunnen gaan doen binnen de regio op lokaal niveau? Aan welke knoppen denkt het college te kunnen gaan draaien?

**Antwoord**

Wij delen uw zorg over personeelstekorten in de ouderenzorg. Duidelijk is dat er vele stakeholders w.o. de gemeenten aan zet zijn om dit probleem structureel aan te pakken.

Ouderenzorg valt onder diverse wetten: Zorgverzekeringswet (bijv. thuiszorg/wijkverpleging), Wet langdurige zorg (bijv. verpleeghuiszorg of Wlz-zorg thuis) en Wmo (bijv. huishoudelijke hulp, laagdrempelige dagbesteding of op indicatie). De gemeente is wettelijk alleen verantwoordelijk voor de Wmo.

Wij zetten in samenwerking met de regiogemeenten in op het succesvol aan het werk helpen van mensen in de sector zorg en welzijn. In september is in samenwerking met Stichting Calbris Advies een leerwerkbedrijf opgezet. Dit biedt inwoners met een grote afstand tot de arbeidsmarkt een mogelijkheid om zich te laten (om) scholen tot zorgprofessional op niveau 1 of 2.

Daarnaast wordt in de Regio Gooi en Vechtstreek samen met zorgorganisaties, opleiders, werkgeversorganisatie en arbeidsmarktpartners een regionaal samenwerkingsplan ontwikkeld onder de naam Zorgstart. Inmiddels hebben zeven zorgorganisaties en drie opleiders een intentieovereenkomst getekend om samen op te trekken in de ontwikkeling en uitvoering van het plan en worden andere organisaties van harte uitgenodigd zich aan te sluiten. Voor de projectontwikkeling, -organisatie en -uitvoering van Zorgstart is de Regio voornemens een overeenkomst te sluiten met Stichting Calbris Advies.

In samenwerking met regionale zorgorganisaties, onderwijspartners en een werkgeversvereniging heeft Stichting Calbris Advies een plan van aanpak ontwikkeld om 600 inwoners uit de regio voor te lichten over een loopbaan in de zorg, 400 inwoners een persoonlijk loopbaanadvies met leerroute aan te bieden, 250 inwoners via een maatwerktraject te begeleiden naar een betaalde (leerwerk)baan in de zorg en ondersteuning van zorgorganisaties in de begeleiding van nieuwe instroom.

In een recent landelijk adviesrapport *Over behoud en betrokkenheid van zorgprofessionals* van de commissie Werken in de Zorg (oktober 2020) worden overigens diverse aanbevelingen gedaan aan partijen: direct toe te passen quick wins, adviezen aan zorgaanbieders individueel en regionaal samenwerkende partijen w.o. gemeenten, en adviezen aan landelijke partijen w.o. VWS over de landelijke arbeidsmarktaanpak.

Voorbeelden van deze aanbevelingen zijn het realiseren van een modern, aantrekkelijk werkgeverschap door

zorgwerkgevers, en het bevorderen van de invloed en betrokkenheid van zorgprofessionals op het eigen werk of de locatie.

Deze en andere soortgelijke aanbevelingen zijn echter primair de verantwoordelijkheid van de (bestuurders van de) werkgevers in de zorg.

Op het terrein van de arbeidsmarktaanpak wordt door de commissie bevestigd dat er een rol voor de gemeenten en diverse andere partijen is weggelegd. Zo is één van de aanbevelingen het aantrekken van personeel vanuit andere sectoren dan de zorg, te bevorderen. Op regionaal niveau zijn daarvoor, naast de gemeenten, ook andere stakeholders aan zet: de regionale werkgeversorganisaties uit de verschillende sectoren, het UWV, het onderwijs en de werkgevers. Deze partijen hebben daarbij -volgens de commissie- echter nadrukkelijk hulp nodig van het landelijk niveau (ministeries SZW, VWS en OCW en andere ministeries met sectoren waar een grote in- of uitstroom van personeel te verwachten is; het UWV; werkgevers- en werknemersverenigingen).

Het bovenstaande is een greep uit de aanbevelingen in het voornoemde landelijke rapport. Hieruit blijkt dat er kansen liggen maar wordt óók bevestigd dat het personeelstekort in de (ouderen)zorg complexe materie is waarbij vele partijen zowel landelijk als regionaal in de aanpak van het arbeidsmarktvragestuk een belangrijke rol spelen.

### **Vraag 3**

Indien vraag 1 met ja is beantwoord: Is de regio ook betrokken bij de branchevereniging en nauw aangehaakt bij extrahandenvoordezorg.nl zodat er snel nieuwe mensen bijgeschoold kunnen worden? Zo ja, hoe succesvol verloopt dit tot dusver?

### **Antwoord**

Bij de ontwikkeling van Zorgstart zijn Utrechtzorg.net en verscheidene zorgorganisaties betrokken geweest. De regio werkt niet samen met Extrahandenvoordezorg.nl. De huidige stand van zaken wordt omschreven in de beantwoording van vraag 2.