



Onderwerp Arbeidsmarktkrapte in het Sociaal Domein	
Nummer	2022/1347009
Portefeuillehouder	Loenen, D. van; Leeuwen, B. van
Programma/beleidsveld	2.1 Voorzieningen volwassenen; 2.2 Voorzieningen jeugd; 2.3. Opvang, wonen en herstel
Afdeling	MO; JOS
Auteur	Paardekoper, P.B.
Telefoonnummer	023-5115272
Email	ppaardekoper@haarlem.nl
Kernboodschap	<p>Er is momenteel sprake van een uitzonderlijke krapte op de arbeidsmarkt. Ook in het Sociaal Domein zijn werkgevers (zorg- en welzijn aanbieders, en onderwijs en kinderopvang) op zoek naar arbeidskrachten. De aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt heeft ook gevolgen voor Haarlemmers die ondersteuning ontvangen of nodig hebben. Het kan er bijvoorbeeld toe leiden dat het soms lastig is om binnen afgesproken termijnen en kwaliteitscriteria ondersteuning aan inwoners te bieden. Hierdoor ontstaan wachtlijsten.</p> <p>Via deze informatienota wordt de commissie Samenleving geïnformeerd over de impact van de arbeidsmarktkrapte binnen de verschillende onderdelen van het Sociaal Domein, de gevolgen hiervan voor inwoners en de acties die werkgevers nemen om de arbeidsmarktkrapte in het Sociaal Domein aan te pakken.</p>
Behandelaanbeveling voor commissie	Het college stuurt de informatienota ter kennisname naar de commissie Samenleving.
Relevante eerdere besluiten	Geen
Besluit College d.d. 15 november 2022	1. Het college stelt de informatienota aan de commissie vast. de secretaris, de burgemeester,

Inleiding

Er is momenteel, in verschillende sectoren, een tekort aan voldoende personeel. Ook in Haarlem is er sprake van een uitzonderlijk krappe arbeidsmarkt. Die krapte doet zich ook voor in het sociaal domein, waaronder onderwijs, kinderopvang, maatschappelijke ondersteuning en vervoer, en raakt daarmee ook inwoners die aangewezen zijn op hulp en ondersteuning. Deze nota informeert de commissie over de gevolgen van de krapte op de arbeidsmarkt voor de Wmo-maatwerkvoorzieningen en de Jeugdhulp, wat de gevolgen hiervan zijn voor inwoners en welke acties werkgevers nemen om het personeelstekort aan te pakken.

Omdat de arbeidsmarktkrapte een landelijk probleem is stuurde het kabinet eind juni 2022 de kamerbrief 'Aanpak arbeidsmarktkrapte' naar de Tweede Kamer. In deze brief schetst het kabinet een kamerbrede aanpak voor de huidige arbeidsmarktkrapte. Daarbij wordt ingezet op zes actielijnen:

- Stimuleren van technologie- en procesinnovatie
- Inzet op arbeidsaanbod
- Verbeteren van de match
- Stimuleren van meer uren werken
- Inzet op leven lang ontwikkelen
- Verbeteren aansluiting initieel onderwijs en arbeidsmarkt

Deze actielijnen vormen de basis voor de aanpak van de arbeidsmarktkrapte de komende jaren. Ook lokaal zal met aanbieders gekeken worden waar deze acties tot impact kunnen leiden. Daarnaast wordt er via het actieplan "Dichterbij dan je denkt" regionaal extra ingezet op het matchen van werkzoekenden en werkgevers.

2. Kernboodschap

Er is momenteel sprake van een uitzonderlijke krapte op de arbeidsmarkt. Ook in het sociaal domein zijn werkgevers op zoek naar arbeidskrachten. Het aanhoudende personeelstekort leidt er toe dat het soms lastig is om binnen afgesproken termijnen en kwaliteitscriteria ondersteuning aan inwoners te bieden. Dat heeft gevolgen voor de ondersteuning die Haarlemmers ontvangen of nodig hebben.

3. Consequenties

Binnen het sociaal domein wordt op verschillende manieren ondersteuning geboden aan inwoners. In deze informatienota wordt geschetst wat op dit moment de impact is van de arbeidsmarktkrapte, voor de Wmo-maatwerkvoorzieningen en Jeugdhulp.

3.1. Voorzieningen volwassenen

Behalve een krapte bij de aanbieders van ondersteuning is er ook sprake van krapte bij het vinden van gemeentelijk personeel om de meldingen en aanvragen voor een Wmo-maatwerkvoorziening af te handelen. Hierdoor kan het voorkomen dat de wettelijke termijnen voor afhandeling van een aanvraag



worden overschreden. In sommige gevallen komt dit ook door een landelijk tekort aan keuringsartsen indien er medisch advies opgevraagd wordt.

Huishoudelijke Ondersteuning

Alle gecontracteerde aanbieders geven aan te maken te hebben met personeelstekorten. Enkele aanbieders zijn landelijk actief. Zij zien de krapte overal snel toenemen, waarbij door het hele land lange wachtlijsten ontstaan (tot meer dan een jaar). Dit wordt mede veroorzaakt door de 'concurrentie' die de aanbieders, na het opheffen van de coronamaatregelen, hebben van werkgevers in de detailhandel en de horeca.

Dit leidt er toe dat inwoners nu regelmatig langer moeten wachten op een intake bij een aanbieder of langer moeten wachten voordat er daadwerkelijk gestart kan worden met de inzet van de Huishoudelijke Ondersteuning. Het kan in Haarlem momenteel tot maximaal acht weken duren voordat de Huishoudelijke Ondersteuning daadwerkelijk ingezet wordt. Indien er sprake is van urgente situaties wordt in overleg met de aanbieders binnen twee werkdagen de Huishoudelijke Ondersteuning gestart.

Om de arbeidsmarktkrapte aan te pakken is samen met aanbieders gekeken naar het terugdringen van de administratieve lasten. De Algemene Voorziening voor Huishoudelijke Ondersteuning zoals die nu gehanteerd wordt is daarbij een belangrijke wijziging. Daarmee is de arbeidsintensieve verantwoording op minuutbasis gewijzigd. Ook zijn in, de afgelopen jaar uitgevoerde, aanbesteding de mogelijkheden om lager geschoold personeel in te zetten verruimd.

Ambulante Begeleiding en Dagopvang

Bij ambulante begeleiding en dagopvang geven alle gecontracteerde aanbieders aan te kampen met een tekort aan personeel. Daarbij geven zij aan dat er in toenemende mate gebruik gemaakt wordt van externe inhuur wat vanwege het inwerken, de continuïteit van ondersteuning voor de inwoner en hogere kosten niet de voorkeur geniet.

De 'toegang' voor ambulante begeleiding verloopt via de Sociale Wijkteams. Medewerkers geven aan dat het steeds meer tijd kost om een aanbieder te vinden die binnen een redelijke termijn kan starten met het bieden van ondersteuning. Wijkteammedewerkers bieden steeds vaker overbruggingsondersteuning tot een aanbieder kan starten met de ondersteuning.

Doelgroepenvervoer: RegioRijder Wmo- en leerlingenvervoer

Het doelgroepenvervoer wordt uitgevoerd door vervoersysteem RegioRijder. Binnen het systeem wordt zowel het leerlingenvervoer als het Wmo-vervoer uitgevoerd.

De vervoerders kampen met chauffeurstekorten en kunnen niet alle benodigde diensten leveren. Er is voornamelijk een tekort aan leerlingenvervoerchauffeurs, met als gevolg dat er chauffeurs en bussen uit het Wmo-vervoer worden gebruikt om leerlingen te vervoeren.

Gevolgen Wmo-reizigers

Er zijn sinds maart 2022 maatregelen genomen om ervoor te zorgen dat het vervoerssysteem kan blijven functioneren. Onder meer door de Wmo-ritten langer van te voren te reserveren (vier in plaats van één uur van tevoren), geen ritten langer dan 25 kilometer te maken, hiervoor kunnen inwoners vaak gebruik maken van het Valys vervoerssysteem, en reizigers te vragen zoveel mogelijk buiten de spijstijden te reizen. Op dit moment is er, ondanks de eerder genomen maatregelen, onvoldoende capaciteit om aan de vraag te voldoen. Doordat tijdens de spijstijden prioriteit gegeven wordt aan het leerlingenvervoer zijn er in de spijstijden onvoldoende chauffeurs om de Wmo-ritten te rijden. Sinds de start van het nieuwe schooljaar is reizen binnen de (school-) spits daarom voorlopig op werkdagen voor Wmo-reizigers niet mogelijk, uitgezonderd de ritten die als “prioriteitsrit” aangemerkt worden. Dit zijn bijvoorbeeld de ritten naar een begrafenis, huwelijk of arts.

Gevolgen leerlingenvervoer

Als gevolg van een gebrek aan (vaste) chauffeurs staat de stiptheid onder druk. Alternatieve scenario's voor het leerlingenvervoer worden onderzocht en mogelijke oplossingen zijn te vinden door bijvoorbeeld te werken met bloktijden en het beperken van de instroom in het leerlingenvervoer door nadrukkelijker een beroep te doen op ouders en het vergroten van de zelfredzaamheid van kinderen.

Oplossingen lange termijn

Voor de lange termijn zal gekeken moeten worden hoe de instroom van reizigers kan worden beperkt en welke alternatieven mogelijk zijn voor de inwoners die gebruik maken van RegioRijder. Daarbij wordt ook nadrukkelijker gekeken naar de mogelijkheden om het vrijwilligersvervoer te verstevigen of het toegankelijker maken van het reguliere Openbaar Vervoer.

Hulpmiddelen en woningaanpassingen

De arbeidsmarktkrapte zorgt voor langere doorlooptijden bij het realiseren van woningaanpassingen en het leveren van hulpmiddelen. Dit geldt ook voor de doorlooptijden bij het uitvoeren van noodzakelijk onderhoud en reparaties. Bij de hulpmiddelen en woningaanpassingen speelt bovendien dat doorlooptijden kunnen oplopen als gevolg van een tekort aan onderdelen en grondstoffen waardoor het niet altijd mogelijk is om voorzieningen of onderdelen voldoende op voorraad te hebben. Aanbieders zetten, als de situatie van de inwoners dat mogelijk maakt, in die gevallen tijdelijke of vervangende voorzieningen in.

Om het aantal opdrachten binnen de beschikbare capaciteit te houden nemen de aanbieders geen opdrachten meer aan van gemeenten waarmee zij geen overeenkomst hebben gesloten.

3.2. Voorzieningen jeugd

In het jeugddomein is er al langer sprake van een arbeidsmarktkrapte. Daarom is ook in het coalitieakkoord al aandacht besteed aan de arbeidsmarktkrapte in de kinderopvang en het onderwijs. In het geval van onderwijs is er een Regionale aanpak personeelstekort onderwijs Zuid Kennemerland, waarvoor bij de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) middelen aangevraagd en toegekend zijn.



Kinderopvang en onderwijs

Met betrekking tot de kinderopvang is eerder besloten om het nieuwe boetebeleid nog niet te effectueren en als handhavinginstrument alleen de last onder dwangsom en last onder bestuursdwang in te zetten. Onze handhaving is daarmee vooral gefocust op herstel van overtredingen en niet op het bestraffen van overtredingen. Incidentele overtredingen op de beroepskracht-kind ratio, waar het nu ook specifiek om gaat, worden al langer door personeelstekort geconstateerd, waarop er een herstelperiode wordt gegeven om te zorgen dat deze overtredingen niet structureel zijn.

Er is lokaal bij de aanvang van de Lokale Educatieve Agenda in 2018 een werkgroep lerarentekort gestart. Vanuit deze werkgroep wordt aandacht besteed aan het personeelstekort in het onderwijs en de kinderopvang, door onder andere voor buitenschoolse opvangmedewerkers duobanen te ontwikkelen. De rol van de gemeente Haarlem is in deze werkgroep uitgesplitst naar vier kerndoelen:

- Woning-voorrang voor onderwijzend en kinderopvang personeel
- Het mogelijk maken om (extra) parkeervergunningen te verstrekken aan schoollocaties in betaalde parkeerzones
- Het aantrekkelijk maken van de gemeente Haarlem voor het wonen en werken
- Vanuit Werk en Inkomen mensen naar passend werk begeleiden in de kinderopvang en het onderwijs.

In de zomer van 2021 is voorgesteld om stedelijk een overleg op te zetten tussen de kinderopvangorganisaties, de gemeente Haarlem, en de regionale opleidingsinstituten van de kinderopvang, om te onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om de opleiding aantrekkelijk te maken (en houden) voor nieuw personeel. Regie hiervoor ligt bij één van de kinderopvangorganisaties.

Daarnaast zijn vanuit het coalitieakkoord middelen vrijgemaakt om verder te onderzoeken en in te zetten op het personeelstekort in het onderwijs en de kinderopvang.

Jeugdhulp

Bij de zorgaanbieders jeugdhulp speelt de krapte op de arbeidsmarkt een voorname rol in het ontstaan van wachtlijsten. Al jaren is het voor zorgaanbieders erg lastig om goed personeel te vinden en met name te behouden. De werkdruk en het relatief lage salaris dragen hier negatief aan bij. Om voldoende personeel te werven wordt steeds vaker gebruikgemaakt van externe medewerkers wat om verschillende redenen (kosten, continuïteit van de ondersteuning) niet de voorkeur heeft.

Door de krapte aan personeel hebben vrijwel alle jeugdhulpaanbieders wachtlijsten. Het (tijdelijk) uitvallen van collega's kan in sommige gevallen niet goed opgevangen worden, waardoor wachtlijsten ook ineens kunnen toenemen. Aanbieders zoeken elkaar op om te kijken hoe de cliënt toch zo goed mogelijk geholpen kan worden. Omdat dit niet altijd lukt wordt ook vanuit het Centrum voor Jeugd en Gezin steeds vaker overbruggingszorg ingezet.

De gemeente indexeert elk jaar de tarieven volgens de contractueel afgesproken methode, zodat de vergoeding voor de aanbieders meeloopt met de maatschappelijke ontwikkelingen. Voor de Gecertificeerde Instellingen (GI) in het bijzonder zijn er voor 2022 maatwerk-afspraken gemaakt. Het doel hiervan was onder meer de GI's meer financiële middelen te geven in de zoektocht naar personeel. Daarnaast is de gemeente scherper gaan kijken naar de procedures en protocollen die met jeugdhulpvergoedingen gepaard gaan. Hierin zijn veel procedures aangepast of geschrapt om de administratieve lasten te verminderen.

3.3. Opvang, wonen en herstel

Aanbieders binnen de maatschappelijke opvang en het beschermd wonen hebben moeite om openstaande vacatures in te vullen met kwalitatief goed personeel. Daarbij geven zij aan dat het verloop en (ziekte)verzuim onder personeel relatief hoog is en de werkdruk als hoog wordt ervaren. Dit komt mede doordat aanbieders genoodzaakt zijn om minder begeleiders op groepen te zetten (in de opvang) om de nodige ondersteuning te blijven bieden. Ook moeten inwoners in sommige gevallen langer op individuele begeleiding wachten dan overeengekomen in de contracten. Verder merken inwoners dat ook in deze voorzieningen begeleiders minder uren kunnen bieden en prioriteren waar de begeleidingstijd aan besteed wordt. Daarbij is merkbaar dat ook in de tweedelijns GGZ sprake is van een personeelsgebrek en inwoners langer moeten wachten op behandeling of opname. Hierdoor raakt 'de keten verstopt'.

In de lopende aanbestedingsprocedure voor de Maatschappelijke Opvang en het Beschermd wonen is de regio met 26 geselecteerde aanbieders in gesprek over het vaststellen van de opdracht. Hierin zijn ook het vinden van oplossingen voor een stijging van het aantal daklozen, het meer inzetten op begeleiding thuis en het omgaan met personeelstekorten een onderwerpen van gesprek (dialogue). Er wordt geprobeerd om zoveel mogelijk flexibiliteit in de opdracht op te nemen zodat aanbieders de ruimte krijgen om in te zetten op innovatieve oplossingen en in staat zijn om te prioriteren.

4. Vervolg

Het college blijft de komende periode het personeelstekort, en de gevolgen daarvan voor inwoners, monitoren. Daarbij blijft er contact met aanbieders om de gevolgen, voor onze inwoners, zoveel mogelijk te beperken. Samen met aanbieders wordt gekeken waar we elkaar kunnen helpen en op welke manier we kunnen prioriteren om de gevolgen zo beperkt mogelijk te houden.

Hierna wordt kort weergegeven welke maatregelen aanbieders nemen en wordt ingegaan op de regionale aanpak "Dichterbij dan je denkt".

Wat doen aanbieders?

Aanbieders proberen personeel te werven via publiekscampagnes en het bieden van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden. Waar mogelijk wordt er ook ingezet op het vergroten van de efficiëntie van de planning en het beperken van de reistijd tussen cliënten. De recentelijk aangekondigde verhoging van



het minimumuurloon zal er mogelijk voor zorgen dat het voor sommige sectoren aantrekkelijker wordt om te gaan werken. Aanbieders zijn daarnaast voortdurend bezig om zich als een aantrekkelijke werkgever in de markt te zetten.

Ook voor VanHier Haarlem, die op 1 januari 2023 start met de uitvoering van Gewoon in Wijk, is goed en aantrekkelijk werkgeverschap een belangrijk onderwerp. Binnenkort zal VanHier starten met een uitgebreide wervingscampagne. Doordat VanHier bestaat uit verschillende aanbieders, uit verschillende sectoren, kan medewerkers een interessant carrièreperspectief geboden worden waarbij binnen VanHier medewerkers binnen verschillende domeinen ervaringen op kunnen doen, kunnen leren en zich kunnen blijven ontwikkelen. Dit in tegenstelling tot de huidige situatie waarin medewerkers vaak gebonden zijn aan een specifieke aanbieder in een specifieke sector. Op die manier hoopt VanHier een interessante werkgever te worden en medewerkers kansen te bieden.

Regionaal actieplan “Dichterbij dan je denkt”

Het actieplan “Dichterbij dan je denkt” richt zich op de arbeidsmarkt in het algemeen, maar biedt ook kansen voor de werkgevers in het Sociaal Domein. Onderstaand wordt het actieplan toegelicht.

De krapte op de arbeidsmarkt wordt momenteel voor een deel veroorzaakt door een mismatch tussen de vraag van werkgevers en het aanbod aan werkzoekenden. De uitdaging is enerzijds om mensen die willen en kunnen werken, maar op dit moment geen baan hebben, te inspireren om de stap naar werk te zetten en hen zodanig te ondersteunen, dat zij de stap toch (durven te) zetten. Anderzijds is de uitdaging om het zoekgedrag van werkgevers te beïnvloeden, zodat zij anders naar baanopeningen of vacatures gaan kijken en kansen bieden aan mensen uit het onbenut arbeidspotentieel. Op initiatief van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is in het voorjaar, in samenwerking met landelijke partijen, gewerkt aan een nadere uitwerking van deze korte termijn krapte aanpak. Dit heeft geresulteerd in een actieplan onder de naam “Dichterbij dan je denkt”.

Doel van het actieplan “Dichterbij dan je denkt” is op korte termijn de krappe arbeidsmarkt benutten om extra mensen die nu langs de kant staan naar werk of een leerwerktraject te begeleiden. Inzet is om mismatches tussen vraag en aanbod te verminderen.

In de regio Zuid Kennemerland – IJmond willen we op korte termijn de krappe arbeidsmarkt benutten om extra mensen die nu langs de kant staan naar werk of een leerwerktraject te begeleiden. Tot de doelgroep behoort iedereen zonder werk die kan en wil werken én ondersteuning nodig heeft om de kansen op de krappe arbeidsmarkt te benutten. Daarbij worden de volgende kansen gezien:

- Het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT) benadert actief de (nog) niet bekende kandidaten (zonder uitkering) in het onbenut arbeidspotentieel.
- Het Werkgeversservicepunt zet in op verandering van zoekgedrag bij werkgevers via extra inspanningen op verschillende wervingsroutes.

- Gemeenten, UWV en de re-integratiepartners benutten de kansen die de krappe arbeidsmarkt zoveel mogelijk voor de bij hen bekende werkzoekenden, afzonderlijk én in RMT-verband.
- Voor de financiering van dit actieplan heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid € 500.000,- beschikbaar gesteld. Deze middelen worden voorlopig als volgt gealloceerd:
 - € 200.000 aan het RMT voor de inzet van extra fte uitvoeringscapaciteit, aanvullend op de al beschikbare RMT-budgetten. Deze capaciteit wordt ingezet voor de benadering van en dienstverlening aan de groep onbenut en onbekend arbeidspotentieel ihkv de campagne Aan de bak!
 - € 200.000 aan het WSP voor de inzet van extra fte uitvoeringscapaciteit, aanvullend op de al beschikbare WSP-budgetten. Deze capaciteit wordt ingezet voor de intensivering van activiteiten gericht op de 4 wervingsroutes.
 - € 100.000 voor communicatie en nog niet voorziene activiteiten.

Dit actieplan en de daaruit voortvloeiende opdrachten aan het RMT en het WSP zijn op 22 september 2022 door de Stuurgroep RMT Zuid Kennemerland - IJmond vastgesteld. Het actieplan heeft het karakter van een iteratief en dynamisch werkplan dat op basis van voortschrijdend inzicht in samenwerking met alle betrokken partijen wordt aangevuld en bijgesteld. De stuurgroep monitort 3-maandelijks de uitvoering van het plan en de benutting van het budget en stuurt waar nodig bij.

Leren en werken in de zorg

Sinds enkele jaren verzorgt het Nova College samen met negen zorgaanbieders in de regio Zuid-Kennemerland en IJmond het opleidingstraject 'Leren en werken in de zorg' uit. Doel is om mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt op te leiden tot Verzorgende IG (individuele gezondheidszorg). In deze samenwerking wordt een opleidingstraject verzorgd aan anderstaligen, waarin naast de reguliere opleiding extra taalondersteuning wordt geboden. Aan het Nova College wordt een subsidie verstrekt voor het inzetten van de noodzakelijke extra taalondersteuning.

5. Bijlagen

Geen