



Branchesignalering Medische zorg

Visie op 2022



Branche
in Zicht



De Nederlandse medische zorg

Wat zijn kansen, uitdagingen en bedreigingen in de eerstelijns zorg in 2022? De BiZ-database geeft u inzicht in actuele financiële data ten opzichte van het gemiddelde. Deze branchesignalering geeft u inzicht in actuele ontwikkelingen in het mkb als geheel en de medische zorg in het bijzonder.

Visie op het mkb

De coronapandemie heeft een enorme impact gehad op het Nederlands midden- en kleinbedrijf. Binnen en tussen de branches waren de verschillen echter groot: sommige ondernemers profiteerden van groei, waar anderen hun activiteiten noodgedwongen moesten beperken of staken. Het mkb heeft de crisis over het geheel genomen echter behoorlijk doorstaan, mede dankzij de steunmaatregelen van de overheid. Uit onderzoek van De Nederlandsche Bank is bijvoorbeeld gebleken dat dit steun- en herstelpakket een groot deel van de

liquiditeits- en solvabiliteitsproblemen bij mkb'ers heeft kunnen ondervangen. Dit komt terug in onder meer het kleine aantal faillissementen tijdens de coronacrisis.

Economie veert terug

Hoewel de coronapandemie voor grote onzekerheid blijft zorgen, trekt de economie weer aan. Volgens het CBS (eerste berekening) is het bruto binnenlands product (bbp) in het derde kwartaal van 2021 met 1,9 procent gegroeid ten opzichte van een kwartaal eerder. Dit kwam vooral doordat huishoudens meer zijn gaan consumeren. Het CPB

voorspelde in september 2021 een economische groei van 3,9 procent voor 2021 en 3,5 procent voor 2022. In een pessimistisch scenario, dat rekening houdt met de opleving van corona, groeit de economie volgens het CPB met 3,3 procent in 2021 en met 2,2 procent in 2022.

In de komende periode zal naar alle waarschijnlijkheid dus nog wel sprake zijn van groei, maar door de coronamaatregelen, arbeidskrapte en hoge inflatie zit daar wel een rem op ten opzichte van 2021. Hoe sterk die rem is, blijft onzeker.

SRA Mkb-branchescan: ondernemers positief

Sinds 2017 monitort SRA de verwachtingen van mkb-ondernemers voor het nieuwe jaar, met behulp van de Mkb-branchescan. Vanwege de impact van corona, zijn de verwachtingen voor 2021 niet in 2020 uitgevraagd maar juist in de loop van dit jaar (april-oktober 2021). Immers, nooit eerder was het zo moeilijk om voorspellingen te doen voor de nabije toekomst als in het afgelopen jaar als gevolg van corona en de overheidsmaatregelen.





Opvallend zijn de positieve uitkomsten: naar verwachting zullen de omzet en winst eind 2021 met gelijke percentages zijn gestegen als bij de vorige meting toen er nog geen sprake was van corona, namelijk met 17 en 13 procent. Er zijn wel grote verschillen tussen sectoren. Zo zijn de automotive-, de retail- en de horeca-ondernemers in dit onderzoek beduidend pessimistischer over de winstprognose dan ondernemers in andere sectoren. De personeelskosten stijgen naar verwachting met ruim 6 procent nog iets sterker dan in de voorgaande jaren, vooral als gevolg van de schaarste op de arbeidsmarkt. De toename van de investeringen vlakkt naar schatting iets af, tot ruim 8 procent. Deze wordt vooral toegeschreven aan investeringen in ICT (+9 procent) en in mindere mate aan investeringen in nieuwe producten en diensten (+5 procent). De financieringsbehoefte blijft stabiel, mogelijk als gevolg van de belastingschuld: ruim 10 procent van de ondernemers heeft uitstel van belasting aangevraagd (bron: CBS).

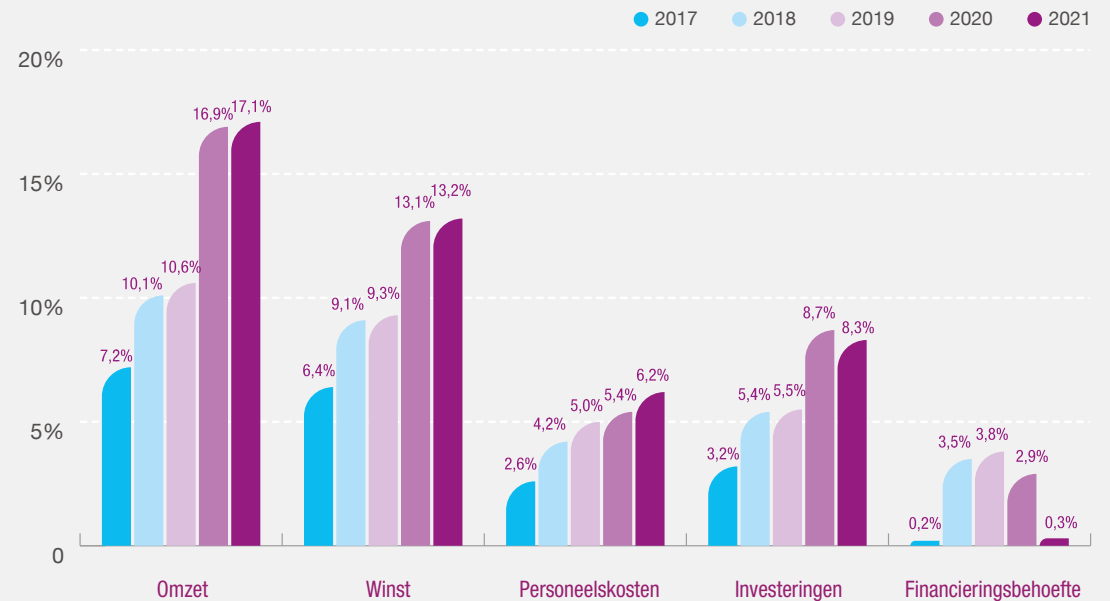
Op weg naar duurzame groei

Hoewel de economie weer groeit, hebben ondernemers in het mkb te maken met tekorten (grondstoffen en onderdelen, personeel) en daardoor met stijgende kosten. Tegelijkertijd hebben de steunmaatregelen de dynamiek in het mkb geremd. Nu de economie weer aantrekt, is het van belang dat de marktdynamiek

wordt hersteld (bron: Jaarbericht Staat van het mkb 2021).

Er is een klimaat nodig waarin ondernemers de ruimte hebben om duurzaam te groeien en voor de lange termijn waarde te creëren. Aandacht voor de klimaat- en energietransitie is hierbij cruciaal, net als goede toegang tot financiering (naast bancair ook alternatieve vormen van financiering) en verbetering van de (publieke) dienstverlening.

Financiële verwachtingen komende 12 maanden



Hét moment om verder te innoveren

Mkb-bedrijven kunnen hun groeikansen vergroten door hun diensten, producten en/of verdienmodellen te vernieuwen. Uit het Jaarbericht Staat van het mkb 2021 blijkt echter dat de investeringen in innovatie nog altijd achterblijven. Een meerderheid van het mkb realiseert geen product- of procesinnovatie, maar het is van belang om juist nu de prikkels te creëren waarmee de economie duurzaam kan herstellen en groeien.



Visie op de medische zorg: analyse en prognose

De coronacrisis vraagt veel van de medische zorg, in de volle breedte. Waar de ene zorgprofessional het aantal overuren alleen maar heeft zien toenemen, heeft de ander het werk tijdens lockdowns, waarin niet-noodzakelijk patiëntcontact moest worden vermeden, noodgedwongen afgeschaald. De hoeveelheid verleende zorg is in 2020 volgens het CBS per saldo met 2,8 procent gedaald. Tegelijkertijd zijn de uitgaven aan zorg, mede onder invloed van corona, met ruim 8 procent gestegen.

In 2021 was tot aan de lockdown in december een goed herstel van het zorgvolume zichtbaar, mede doordat de zorg beter kon doorgaan dan tijdens de eerste coronagolf. Toch is de zorg die moet worden ingehaald nog verder opgelopen, uiteraard vooral in de ziekenhuizen. De Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) heeft berekend dat het om tussen de 170.000 en 210.000 operaties zal gaan, nog exclusief de operaties die tijdens de lockdown in december zijn uitgesteld. Dit is 11 tot 14 procent van het aantal operaties dat normaal gesproken in een jaar plaatsvindt. Door minder letsel en infecties tijdens de lockdowns, het vanzelf overgaan van klachten en doordat terugkerende behandelingen niet ingehaald hoeven worden, verwacht de NZa dat 40 tot 50 procent van de zorg die minder is gedaan niet hoeft te worden ingehaald.

Duurzame inzetbaarheid

De inhaalzorg, in combinatie met de reguliere zorgvraag en aanhoudende vraag in verband met corona, maakt dat de branche onder grote druk blijft staan. Niet alleen lopen de wachttijden voor patiënten op, ook de druk op het zorgpersoneel blijft enorm. Op de eerste plaats maakt de extreem krappe arbeidsmarkt het ook voor de zorg moeilijker om personeel aan te trekken. Aan het eind van het derde kwartaal van 2021 stonden er in de zorg volgens het CBS 52.000 vacatures open – een recordniveau.

Tegelijkertijd blijft de uitstroom uit de zorg hoog, net als het ziekteverzuim. In het derde kwartaal van 2021 lag het ziekteverzuim in de zorg volgens cijfers van het CBS op 6,3 procent; het hoogste percentage van alle branches en opnieuw hoger dan in dezelfde periode een jaar eerder (5,9 procent).

Dit alles maakt aandacht voor een strategisch personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid van medewerkers cruciaal (zie verder 'Belangrijkste adviesthema's in de medische zorg').

2022: hogere omzet en kosten

De uitgaven aan de zorg gaan al jaren omhoog, sterker dan de groei van het bruto binnenlands product. Rabobank verwacht dat dit ook in 2022 het geval zal zijn. De bank gaat voor 2022 uit van een omzetgroei van 4 procent op jaarbasis voor de huisartsenpraktijken (versus naar schatting 5 procent in 2021). Voor de tandartsen gaat Rabobank uit van 4 procent omzetgroei in zowel 2021 als 2022. De omzet van ziekenhuizen en specialistenpraktijken zal – na een verwachte krimp van de omzet in 2021 (-6 procent) – in 2022 waarschijnlijk weer met 4 procent stijgen.

Tegenover een hogere omzet staan ook hogere kosten in de zorg. Op de korte termijn zullen de personeelskosten naar verwachting

“ Mede vanwege de inhaalzorg blijft de branche onder grote druk staan. ”



verder toenemen, deels door het hoge ziekteverzuim en extra kosten voor medewerkers die niet in loondienst zijn. Op de middellange termijn zal volgens Rabobank het kostenniveau ook stijgen door noodzakelijke investeringen in verduurzaming, de energietransitie en digitalisering.

Nieuwe Wtza

Belangrijk in 2022 is ook de Wet toetreding zorgaanbieders (Wtza) die op 1 januari in werking is getreden, ter vervanging van de Wet toelating zorginstellingen (Wtzi). Volgens de Wtza geldt er een meldplicht voor alle zorgaanbieders, groot en klein, en dus ook in de eerste lijn. Een tweede belangrijke verplichting uit de Wtza is de vergunning voor instellingen die met meer dan tien zorgverleners zorg verlenen. Die plicht geldt dus ook voor een huisartsen- of tandartsenpraktijk met meer dan tien personen.

Gelukkig is de controleplicht eraf, maar de datum van 1 juni 2022 voor de deponeringsplicht brengt accountants in een spagaat. Voor alle zorgklanten moeten voor 1 juni de jaarcijfers 2021 klaar zijn (of moeten de cijfers in de jaarrekening zijn omgezet naar de vereiste waarderingsgrondslagen).

Belangrijkste adviesthema's in de medische zorg

Samenwerking in de keten

Door corona stellen mensen een consult vaker uit. Dit kan in een later stadium een nog grotere druk op de zorg leggen, omdat klachten minder vaak in een vroeg stadium worden gesignaleerd. Dit risico geldt ook voor de ketenzorg (denk aan diabetes of COPD): als ergens de zorgverlening stopt, werkt dit in de hele keten door. Dit vraagt om een herziening van de samenwerking tussen eerste- en tweedelijnszorg: de druk kan in de poli's in de ziekenhuizen sterk toenemen als gevolg van uitgestelde zorg. Welke zorg kan de huisarts in de eerste lijn gaan overnemen?

De kans is groot dat consulten in de toekomst vaker betrekking gaan hebben op ernstigere of gecompliceerde klachten. De huisarts met een gezondheidscentrum zal zich moeten beraden op de eventuele financiële afhankelijkheid van huurders in het pand en voor de toekomst moeten nadenken over partnerships. Bijvoorbeeld met GGZ-praktijken als huurder. Voor de ondernemende huisarts is het een kans om zich te bezinnen op de organisatie van de zorg en meer samen te gaan werken met andere beroepsgroepen in de keten.

Rabobank verwacht daarnaast een groei in branche-overstijgende samenwerking. Er zijn al goedwerkende voorbeelden, zoals huisartsen

die gemeenten uitnodigen voor een WMO-loket (Wet maatschappelijke ondersteuning). Stel dat iemand bij de huisarts komt met slaapproblemen en dat tijdens het consult blijkt dat die problemen zijn terug te voeren op torenhoge schulden. De huisarts kan natuurlijk slaappillen voorschrijven, maar wellicht is het beter om deze persoon met de gemeente te laten praten over een oplossing voor zijn enorme schuldenlast. Dit soort initiatieven zal in de branche steeds vaker moeten worden opgepakt.

Samenwerken alleen is echter niet voldoende om de snelgroeiende vraag en toenemende werkdruk in de zorg het hoofd te bieden. Daarvoor is het ook nodig om slimmer te werken op basis van digitalisering.

Innovatie en digitalisering

De coronacrisis heeft de digitalisering in de zorg en de acceptatie ervan bij de patiënt versneld. De NZa stelt zich bijvoorbeeld soepeler op als het gaat om het declareren van zorg op afstand. Zo is beeldbellen met patiënten declarabel geworden bij de zorgverzekeraars. Ook bij de huisartsen vonden veel consulten noodgedwongen online plaats. Dit werkt efficiënt, want 70 procent van de consulten betreft niet-acute zorg die in eerste instantie ook online kan worden verstrekt.





Om data te gebruiken als ondersteuning voor de dienstverlening in de keten, moeten die gegevens op het juiste moment en op een goede manier beschikbaar zijn. In de zorg sluiten de systemen echter vaak nog niet op elkaar aan.

Daarnaast werken steeds meer ziekenhuizen en huisartsen (zorggroepen) samen in de vorm van een digitaal meekijkconsult. Dit scheelt doorverwijzingen en maakt het ook voor de patiënt gemakkelijker. Dit alles heeft geleid tot een behoorlijke efficiëncyslag. Het is echter van belang dat de soepelere richtlijnen na de coronacrisis niet weer worden teruggedraaid, maar er is meer nodig.

Zo is het gebruik van eHealth nog altijd beperkt. Dit ligt niet aan de IT-bedrijven, want die hebben de zorg al in een vroeg stadium ontdekt. In Nederland zijn bijvoorbeeld ontzettend veel zorgapps beschikbaar. In veel gevallen zijn zorgondernemers daar echter niet bij betrokken. Er zijn uitzonderingen, zoals thuisarts.nl van het Nederlands Huisartsen Genootschap (NHG) en de Federatie Medisch Specialisten. De zorg zal eHealth echter in brede zin moeten omarmen, want IT-bedrijven en zorgaanbieders samen hebben een ijzersterke propositie. Andersom kunnen initiatieven uit de zorg op meerdere plekken worden ingezet. Een goed voorbeeld is OZOverbindzorg, een initiatief bedoeld om goed te blijven communiceren met kwetsbare ouderen. Dit wordt nu ook gebruikt in de jeugdzorg.

Er liggen nog wel de nodige uitdagingen voor de branche als het gaat om het ontsluiten en verbinden van digitale gegevens in de zorgketen. Om data te gebruiken als ondersteuning voor de dienstverlening in de keten, moeten die gegevens op het juiste moment en op een goede manier beschikbaar zijn. In de zorg sluiten de systemen echter vaak nog niet op elkaar aan. Het is bepaald geen uitzondering dat men in één zorggroep vier of vijf verschillende Huisartsinformatiesystemen heeft, nog los van de systemen van andere partijen uit de branche zelf of uit andere branches.

Digitalisering draagt bij aan lagere zorgkosten en een efficiëntere inzet van zorgprofessionals en kan op termijn dus ook van waarde zijn met het oog op de personeelstekorten. Om een grotere slag te kunnen slaan met digitalisering, is het nodig dat zorgsystemen beter op elkaar aansluiten en dat medewerkers in de zorg meer kennis en ervaring hebben op het gebied van technologie.

Duurzaamheid

In Nederland is de zorg goed voor 7 procent van de totale landelijke CO₂-uitstoot. Ook de

productie van medicijnen en het weggooien van medicijnresten hebben impact op het milieu, naast de grote hoeveelheid afval uit bijvoorbeeld operatiekamers. Ook bij kleinere zorgaanbieders wordt ontzettend veel weggegooid. De zorg is dus een grote vervuiler en duurzaamheid zou dan ook hoog op de agenda moeten staan.

Dit besef dringt door in de branche en er komen steeds meer initiatieven van de grond. Zo sluiten steeds meer partijen zich aan bij de Green Deal Duurzame Zorg. Dit gaat over de bijdrage die de zorgsector kan leveren aan het verbeteren van het milieu. Denk aan het terugdringen van de CO₂-uitstoot, een circulaire bedrijfsvoering op basis van hergebruik en recycling en het verminderen van medicijnresten in het oppervlakte- en grondwater. Maar ook aan het creëren van een zorgomgeving die uitnodigt tot gezond gedrag van de bewoners, professionals en bezoekers. De medische zorg is nu nog te veel gericht op behandelen, maar de meest duurzame zorg is zorg die niet gegeven hoeft te worden. Preventie en aandacht voor gezond gedrag zijn voor verduurzaming dus ook cruciale factoren.

Dit soort initiatieven is positief en ook banken stimuleren verduurzaming door bij financieringsaanvragen steeds meer te letten op facetten als energiebeleid, circulair ondernemen, de inkoop van producten en hoe de zorgaanbieder omgaat met afval. Toch komt duurzaamheid nog lang niet voldoende terug in de strategische visies van zorgaanbieders.





Zo is uit een rapport van Philips gebleken dat slechts 3 procent van de Nederlandse zorgbestuurders duurzaamheid als topprioriteit ziet. Echte verduurzaming kan echter niet komen van medewerkers, maar moet onderdeel zijn van leiderschap en alle processen in de zorg.

Duurzaam werken

Ook als het gaat om personeel, heeft duurzaamheid de aandacht binnen de branche. De werkdruk is nog altijd erg groot en de instroom blijft achter bij de behoefte, dus moeten zorgondernemers zuinig zijn op de mensen die ze in dienst hebben. Uit onderzoek blijkt dat bij ondernemers die investeren in de gezondheid en vitaliteit van medewerkers de productiviteit toeneemt en het ziekteverzuim daalt. Het loont, al helemaal onder de huidige moeilijke omstandigheden. Ook investeren in opleiding en ontwikkeling van personeel is onmisbaar, want dit vergroot de betrokkenheid van medewerkers en bindt hen sterker aan de organisatie. Belangrijk voor het behoud van personeel is daarnaast ook dat de doelstellingen van de zorgondernemer goed worden vertaald naar



Uit onderzoek blijkt dat bij ondernemers die investeren in de gezondheid en vitaliteit van medewerkers de productiviteit toeneemt en het ziekteverzuim daalt.



de dagelijkse werkzaamheden van individuele medewerkers. Zorg ervoor dat zij de organisatiedoelstellingen kennen en begrijpen hoe zij daar zelf aan kunnen bijdragen.

Duurzame inzetbaarheid en het behoud van medewerkers zou onderdeel moeten zijn van een strategisch personeelsbeleid, inclusief een doelmatige invulling van de rol van Personeel & Organisatie (P&O). In de zorg is dit helaas nog vaak onderontwikkeld. Als er in de zorg al een P&O-functie is opgetuigd, is dat vaak op operationeel niveau, niet op strategisch niveau. In de eerste lijn voert de praktijkhouder, de huisarts of de manager, doorgaans ook het hr-beleid uit. Ze houden jaarlijkse beoordelingsgesprekken, maar meer strategische personeelszaken, zoals loopbaan- en ontwikkelingsgesprekken of een leeftijdsbewust beleid, komen nog maar weinig aan de orde. Ook in kleinere organisaties is het echter goed om vaker met medewerkers in gesprek te gaan. Wat gaat goed, wat moet beter, wat wil de medewerker in de toekomst? Investeren en faciliteren zijn in dit opzicht cruciaal.

Een laatste punt van aandacht op het gebied van personeel is een slimmere inzet van medewerkers. In de zorg werken relatief veel mensen parttime. Een deel van hen is onder bepaalde omstandigheden best bereid om meer uren te werken. Dat vraagt wel om afstemming. Mensen met kleine kinderen zullen bijvoorbeeld liever niet extra willen werken tussen acht en negen uur 's ochtends, maar op

andere momenten wellicht wel. Het is zaak dat zorgondernemers hierover in gesprek gaan (en blijven) met hun personeel en beter organiseren en flexibiliseren. Een toekomstbestendige zorgondernemer moet soepel kunnen meebewegen met in-, door- en uitstroom van medewerkers, in aansluiting op de toekomstige zorgvraag.

Conclusie

De medische zorg had voor de coronacrisis al te kampen met een personeelstekort. Door de pandemie is de druk op medewerkers alleen maar toegenomen, met als gevolg een relatief erg hoog ziekteverzuim en hogere kosten. Een sterk werkgeversmerk en een strategisch personeelsbeleid met specifieke aandacht voor duurzame inzetbaarheid zijn dan ook onmisbaar. Duurzaamheid verdient ook focus in bredere zin, want de zorg is een grote vervuiler. Digitalisering en samenwerking dragen hieraan bij. De branche heeft hier vanwege de coronacrisis al sterker op ingezet. Het is zaak om dit ook na corona vast te houden.

Meer informatie

Kijk op www.sra.nl/biz of neem contact op met Leonie Derksen, 030 656 60 60, biz@sra.nl.