

## Plan van aanpak 2008-2010 arbeidscapaciteit kraamzorg

Utrecht, 15 september 2008  
Betrokken partijen:  
ActiZ, BTN, ZN, NBvK, Sting



Zorgverzekeraars Nederland



## **Inhoudsopgave**

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Inleiding en aanleiding</b>                                     | <b>3</b>  |
| <b>Speerpunten plan van aanpak</b>                                 | <b>3</b>  |
| <br>   |           |
| <b>1. Omvang van de tekorten</b>                                   | <b>6</b>  |
| 1.1 Moeilijk vervulbare vacatures                                  | 6         |
| 1.2 Uitstroom van kraamverzorgenden groter dan instroom            | 6         |
| <br>   |           |
| <b>2. Ontstaan van de tekorten</b>                                 | <b>7</b>  |
| 2.1 Daling benodigd kraamzorgvolume                                | 7         |
| 2.2 Contracteerbeleid kraamzorg                                    | 7         |
| 2.3 Invloed van het Landelijk Indicatie Protocol                   | 7         |
| 2.4 Vakantieperiode  | 8         |
| 2.5 Kinderopvang   | 8         |
| 2.6 Zelfstandige Zonder Personeel (ZZP)                            | 8         |
| 2.7 Geboortepiek 2008?   | 8         |
| 2.8 Werkbeleving en -situatie van de kraamverzorgende              | 9         |
| <br>   |           |
| <b>3. Plan van Aanpak</b>  | <b>10</b> |
| 3.1 Korte termijn: de zomerperiode (2008)                          | 10        |
| 3.1.1 Genomen maatregelen zomer 2008                               | 10        |
| 3.2 Middellange termijn: 2008-2010                                 | 11        |
| 3.2.1 Versneld opleiden  | 11        |
| 3.2.2 Wervingsactiviteiten   | 12        |
| 3.2.3 Terugdringen uitstroom kraamverzorgenden                     | 13        |
| 3.2.4 Goede begeleiding instromende kraamverzorgenden              | 13        |
| 3.3 Lange termijn (2010 en verder)                                 | 13        |
| 3.3.1 Registratie  | 13        |
| 3.3.2 Imago  | 14        |
| 3.3.3 Aandacht vanuit de ROC's<br>voor het beroep kraamverzorgende | 14        |
| <br>   |           |
| <b>4. Resultaten</b>   | <b>15</b> |
| <br>   |           |
| <b>Bijlage</b>   | <b>16</b> |

## Inleiding en aanleiding

Elke zomer zijn er capaciteitsproblemen in de zorg, zo ook in de kraamzorg. In 2008 zijn deze tekorten in bepaalde regio's groter dan in voorgaande zomers en lijken de tekorten zich niet te beperken tot de zomerperiode. Naar aanleiding van deze tekorten heeft de Socialistische Partij een spoeddebat aangevraagd, dat op 28 mei 2008 plaatsvond.

Tijdens dit spoeddebat gaf minister Klink aan welwillend te staan tegenover het besteden van een eventuele onderuitputting van de middelen die voor kraamzorg zijn bestemd in het jaar 2008 voor het opleiden van kraamverzorgenden. Tevens zegde hij toe een inventarisatie te laten uitvoeren naar de oorzaken van het tekort en te vragen aan betrokken partijen een plan van aanpak te ontwikkelen om problemen in de toekomst te voorkomen. Door het ontwikkelen en uitvoeren van dit 'plan van aanpak 2008-2010, arbeidscapaciteit kraamzorg' is de verwachting dat een tekort aan kraamverzorgenden in de toekomst niet meer zal voorkomen.

Op 12 juni 2008 heeft een eerste bijeenkomst bij het ministerie van VWS plaatsgevonden met de volgende partijen: VWS, NZa, ZN, Sting en ActiZ. Na een eerste inventarisatie is afgesproken dat de partijen uit het veld een plan van aanpak zullen opstellen. Vervolgens zijn ook de NBvK en BTN hierbij betrokken. ActiZ heeft het voortouw genomen. Dit heeft geleid tot voorliggend plan van aanpak met als doel:

*De arbeidscapaciteit in de kraamzorg zo snel mogelijk weer op peil te brengen en capaciteitsproblemen in de toekomst te voorkomen.*

Dit plan van aanpak omvat de periode 2008-2010. De verwachting is dat de uitvoering van dit plan vanaf 2010 leidt tot een evenwichtige situatie in de arbeidscapaciteit kraamzorg. Ingegaan wordt op de omvang en het ontstaan van de tekorten. Vervolgens is uitgewerkt welke maatregelen en/of activiteiten nodig zijn om de doelstelling te behalen, voor de:

- o korte termijn, zomer 2008 (noodmaatregelen)
- o middellange termijn, 2009-2010 (periode die nodig is om huidige tekorten weg te werken)
- o lange termijn, 2010 en later (vervangingsvraag kraamzorg ook op de langere termijn structureel opvullen)

Omdat veel partijen betrokken zijn bij de opzet van dit plan betreft het een uitgebreide uitwerking. Voor een compact overzicht van het plan van aanpak zijn de speerpunten gebundeld en wordt per speerpunt aangegeven op welke wijze hier uitwerking aan wordt gegeven.

## Speerpunten plan van aanpak

### 1. Plan van aanpak op (eventueel) terugkerende zomerproblematiek ontwikkelen

Activiteit: Onderzoeken welke interventies de afgelopen zomer het meest effectief en efficiënt waren.

Betrokken partijen: alle, met name zorgverzekeraars en kraamzorgorganisaties.

Tijdstip: najaar 2008.

Doel: Vaststellen welke interventies ingezet kunnen worden daar waar het arbeidstekort minder snel opgelost wordt.

### 2. De arbeidscapaciteit op korte termijn vergroten door kraamverzorgenden door bijscholing en een verkorte opleiding in te laten stromen

Betrokken partijen: kraamzorgaanbieders en zorgverzekeraars, NZa en ministerie van VWS.

Tijdstip: 2008-2010.

Doel: zorgdragen voor voldoende kraamverzorgenden.

Aandachtspunt: monitoring instroom in de verkorte opleidingen in het najaar 2008 en het voorjaar 2009. Deze monitoring vindt plaats vanuit ActiZ en BTN in samenspraak met ZN. De resultaten worden met alle betrokken partijen besproken. Zonodig wordt het plan van aanpak bijgesteld.

Randvoorwaarden: Voldoende financiële middelen. Partijen hebben de minister verzocht hiertoe de beleidsregel vanuit de Nederlandse Zorgautoriteit aan te passen zodat verkorte opleidingen kraamzorg (niet de door het ministerie van OCW gesubsidieerde MBO VZ ) tijdelijk apart kunnen worden gefinancierd.

### 3. Behoud van de arbeidscapaciteit

Betrokken partijen: kraamzorgorganisaties, zorgverzekeraars, vakbonden, beroepsverenigingen voor kraamverzorgenden.

Tijdstip: 2008 en langer.

Doel: De arbeidscapaciteit te vergroten door de uitstroom te verlagen.

Aandachtspunten:

- Onderzoeken welke bedrijfsmatige factoren het inzetten van fulltime werkende kraamverzorgenden beïnvloeden, dit door onder andere navraag te doen bij kraamzorgorganisaties zelf (best practice).
- Uitwerken op welke wijze parttimers maximaal effectief kunnen worden aangetrokken en ingezet. Dit ook door navraag te doen bij kraamzorgorganisaties zelf (best practice).
- Onderzoeken en benoemen welke bedrijfsmatige aanpassingen nodig zijn zodat kraamzorgorganisaties het gehele jaar beschikken over voldoende capaciteit.
- Onderzoeken of de wijzigingen in de professionele beroepsuitoefening (indicatiestelling, vroegsignalering, overdracht van zorg, ketenzorg, wegvallen van veel huishoudelijke werkzaamheden) leiden tot aanpassing in de functiewaardering van kraamverzorgenden. De functiewaardering van het beroep kraamverzorgende maakt deel uit van het functiewaarderingssysteem voor de zorgsector.
- Professionele begeleiding van de instromende kraamverzorgenden. De instromende kraamverzorgenden zijn immers startende professionals. Zij zijn nog niet in staat alle werkzaamheden onder alle omstandigheden zelfstandig uit te voeren.

### 4. Voldoende kraamverzorgenden vanuit de MBO VZ van de ROC's

Betrokken partijen: ActiZ, MBO raad, Calibris, beroepsverenigingen van kraamverzorgenden, kraamzorgorganisaties.

Tijdstip: 2008 en later.

Doel: De reguliere uitstroom van kraamverzorgenden wordt grotendeels opgevangen door de instroom van goed opgeleide kraamverzorgenden vanuit de MBO VZ van de ROC's.

Activiteiten: ActiZ houdt op 9 september 2008 samen met de MBO raad een conferentie op strategisch niveau met bestuurders van een aantal ROC's uit die regio's waar tekorten zijn, Calibris (voorheen OVDB), vertegenwoordigers van de beroepsverenigingen van kraamverzorgenden en bestuurders van kraamzorgorganisaties. Centrale vraagstelling is op welke wijze zorg gedragen wordt voor het voldoende regulier opleiden van kraamverzorgenden voor nu en in de toekomst.

Op 7 oktober 2008 nodigt ActiZ alle vakdocenten van de ROC's uit voor een dag bijscholing kraamzorg. Docenten worden geïnformeerd over recente ontwikkelingen in de beroepsuitoefening.

Op initiatief van ActiZ gaat Calibris een servicedocument kraamzorg ontwikkelen op basis waarvan de lesbrief kraamzorg op de opleidingen aangepast gaat worden.

Het is de bedoeling om dit servicedocument jaarlijks te updaten. Deze servicebrief ondersteunt docenten in het opleiden van kraamverzorgenden.

### 5. Imago kraamzorg

Betrokken partijen: alle.

Tijdstip: vanaf heden.

Doel: Door inzet van alle partijen zal het beroep van kraamverzorgende weer in een positief daglicht komen te staan.

Activiteiten:

- Het bestuur van het FAOT (waarin zowel ActiZ als BTN zitting hebben) heeft besloten aandacht te besteden aan de werving van verzorgenden in het project arbeidsmarktcommunicatie. ActiZ heeft zitting in de stuurgroep van dit project. In dit project wordt kraamzorg meegenomen. Daar waar nodig wordt voor kraamzorg een apart traject gestart.
- ActiZ had onder haar leden al een netwerk kraamzorg geformeerd, met als doel te brainstormen over arbeidscapaciteit kraamzorg. Dit netwerk blijft met dit thema bezig.

### 6. Zorgcontractering 2009 en later

Betrokken partijen: zorgverzekeraars en kraamzorgaanbieders.

Tijdstip: najaar 2008 en het vroege najaar van alle komende jaren.

Doel: inkoop (en verkoop) van verantwoorde kraamzorg.

Om in de toekomst in te spelen op de lokale situatie is het noodzakelijk dat op regionaal niveau gesproken wordt over zorgafspraken en inspanningen die nodig zijn om de zorg te leveren.

Aandachtspunten:

De Nederlandse Zorgautoriteit start onderzoek naar vrije tarieven in de kraamzorg. Daarbij vragen partijen specifiek aandacht voor de verantwoordelijkheid voor opleidingen in relatie tot de marktwerking.

Het Bureau Zichtbare Zorg is gestart met het project Verantwoorde kraamzorg. Doel van dit project is dat gegevens over kwaliteit van kraamzorg beschikbaar komen op Kiesbeter.nl, zodat de kwaliteit van de kraamzorg transparant wordt voor de klant.

#### **7. Zicht op de sector kraamzorg**

Betrokken partijen: VWS, OCW, kraamzorgaanbieders.

Tijdstip: 2009 en later.

Doel: de sector beschikt over sturingsinformatie betreffende o.a. de arbeidsmarkt kraamzorg.

Aandachtspunten: verplichting tot deelname aan het jaardocument maatschappelijke verantwoording voor kraamzorgaanbieders.

Vooruitlopend hierop gaan ActiZ en BTN hun leden met ingang van 2009 gegevens vragen over de arbeidsmarkt kraamzorg.

De in- en uitstroom verdieping kraamzorg op de MBO VZ wordt gemonitord en afgezet tegen de vraag naar kraamzorg.

## 1. Omvang van de tekorten

In het voorjaar van 2008 werd duidelijk dat kraamzorgorganisaties niet meer overal in Nederland konden voorzien in de behoefte aan en de vraag naar kraamzorg. Op basis van de monitor III van het Nivel is berekend hoeveel kraamverzorgenden moeten instromen. Concreet betekent dit voor:

- 2008: 2362 op te leiden kraamverzorgenden
- 2009 e.v.: 1687 op te leiden kraamverzorgenden (reguliere vervangingsvraag)

Het tekort in 2008 is ontstaan omdat de uitstroom van kraamverzorgenden momenteel hoger is dan de instroom en vacatures niet opgevuld kunnen worden. Onderstaand treft u de onderbouwing aan van het aantal op te leiden kraamverzorgenden.

### 1.1. Moeilijk vervulbare vacatures

In opdracht van in eerste instantie het Sectorfonds en vervolgens het FAOT monitort het Nivel sinds 2004 de arbeidsmarkt kraamzorg. Inmiddels zijn er 3 monitors afgerond: een in 2004, een in 2006 en de laatste in het voorjaar van 2008. De laatste monitor richt zich met name op de in- en uitstroom van kraamverzorgenden. Deze monitor loopt tot medio 2007 en is daarmee de meest actuele bron van informatie over de arbeidscapaciteit van de kraamzorg. Uit de eerste twee monitors kwam niet naar voren dat er in die tijd sprake was van een capaciteitstekort aan kraamverzorgenden.

Uit de laatste Nivel Monitor blijkt o.a.:

- dat de uitstroom van gediplomeerde kraamverzorgenden uit de ROC's de afgelopen jaren met 40% is gedaald;
- dat er op iedere 100 kraamverzorgenden 8 vacatures zijn, waarvan driekwart moeilijk vervulbaar is;
- dat de behoefte aan instroom kraamverzorgenden regionaal divers is;
- dat kraamverzorgenden over het beroep inhoudelijk zeer tevreden zijn.

Vanuit deze monitor wordt geconcludeerd dat er op landelijk niveau op iedere 100 kraamverzorgenden 6 moeilijk vervulbare vacatures zijn. Aangenomen wordt dat er 9000 kraamverzorgenden werkzaam zijn. Er zijn op basis van deze monitor in 2007 landelijk 540 vacatures moeilijk vervulbaar.

Onderzoeken en praktijkervaring leren dat tijdens de opleiding 20% van de leerlingen uiteindelijk het diploma niet haalt of eerder stopt met de opleiding. Omdat men dus rekening moet houden met een opleidingsrendement van 80% hadden 675 kraamverzorgenden extra opgeleid moeten worden om het tekort van 540 kraamverzorgenden op te vullen.

### 1.2. Uitstroom van kraamverzorgenden groter dan instroom

Uit onderzoeksrapporten over Regiomarge van Prismant blijkt dat er een reguliere uitstroom uit de beroepsgroep verzorgenden is van 15% per jaar. Dit komt neer op 1350 kraamverzorgenden per jaar. Rekening houdend met een opleidingsrendement van 80% (onderzoek Research voor beleid juni 2000) betekent dit dat de instroom in de opleidingen  $1.350 : 0,8 = 1687$  kraamverzorgenden per jaar moet zijn.

Signalen uit het veld geven aan dat de uitstroom in sommige regio's hoger ligt dan deze 15%. Verderop in dit plan wordt uitgebreid aandacht besteed aan de uitstroom van kraamverzorgenden en op welke wijze deze kan worden teruggedrongen. Op basis van de conclusies uit monitor III van het Nivel concluderen partijen dat de instroom aan kraamverzorgenden voor de periode 2008-2010 moet komen uit nog op te leiden kraamverzorgenden. De sector heeft daarom behoefte aan instroom vanuit met name de verkorte leerweg, omdat de instroom via de reguliere opleiding (MBO VZ, beroepsopleidende leerweg) drie jaar duurt en deze reguliere opleiding op dit moment niet aan de vervangingsvraag voldoet

## 2. Ontstaan van de tekorten

Er zijn diverse, voor een deel voorziene, maar ook onvoorziene ontwikkelingen die met elkaar geleid hebben tot een tekort aan kraamverzorgenden. Dit hoofdstuk beschrijft de ontwikkelingen die de tekorten in meer of mindere mate hebben veroorzaakt.

### 2.1 Daling benodigd kraamzorgvolume

Door daling van de gemiddelde zorgduur de afgelopen jaren en daling van het aantal geboorten en daarmee dus een daling aan het benodigde kraamzorgvolume, is de afgelopen jaren sprake geweest van een overcapaciteit in de kraamzorg op landelijk niveau. De Nivel Monitoring Kraamzorg II van 2006 gaf aan dat er op dat moment geen sprake was van krapte op de arbeidsmarkt voor kraamverzorgenden. Kraamzorgorganisaties en zorgverzekeraars werden hierdoor niet gedwongen aandacht te besteden aan het opleiden van (kraam)verzorgenden.

### 2.2 Contracteerbeleid kraamzorg

Het contracteerbeleid van veel zorgverzekeraars van de afgelopen jaren dwong kraamzorgorganisaties tot een uiterst efficiënte en effectieve bedrijfsvoering waarbij tegelijkertijd hogere kwaliteit werd verwacht. Uit de Monitor III van het Nivel blijkt dat er tussen zorgverzekeraar en kraamzorgorganisatie minder vaak afspraken zijn gemaakt over het opleiden van kraamverzorgenden dan rond 2004.

Door de marktwerking in de kraamzorg - waarbij de insteek is dat kraamgezinnen zelf kunnen kiezen voor een aanbieder - worden geen volumeafspraken gemaakt tussen kraamzorgaanbieders en zorgverzekeraars. Zowel zorgverzekeraars als ook zorgaanbieders konden hierdoor onvoldoende anticiperen op het benodigde kraamzorgvolume.

Hoewel door meer zorgverzekeraars dan in de jaren daarvoor het opleiden van kraamverzorgenden in de contractonderhandelingen voor 2008 weer is meegenomen, is het opleiden van kraamverzorgenden geen speerpunt bij de contractonderhandelingen. Voor 2008 werd het opleiden, in die gevallen waar dit wel een onderwerp was, in de contractonderhandelingen als extra prikkel ingebouwd om tot een tarief te komen. Binnen de tariefstructuur kraamzorg is echter niet een bepaald percentage geormerkt voor het opleiden van kraamverzorgenden.

### 2.3 Invloed van het Landelijk Indicatie Protocol

Het Landelijk Indicatie Protocol Kraamzorg (LIP Kraamzorg) is een goed instrument voor het vaststellen van het aantal uren kraamzorg dat een kraamgezin nodig heeft. Het instrument heeft er ook voor gezorgd dat het toekennen van uren kraamzorg transparant is. Het LIP Kraamzorg heeft echter veel gevolgen (gehad) voor de bedrijfsvoering van kraamorganisaties en daarmee voor de in- en uitstroom van kraamverzorgenden:

- Invloed van het LIP Kraamzorg op de instroom van kraamverzorgenden: Vanaf 2006 konden veel kraamzorgorganisaties, door de invoering van het LIP Kraamzorg, kraamverzorgenden geen fulltime contracten meer aanbieden. Dit komt omdat het moeilijk is om een fulltime kraamverzorgende (werkzaam 7,5 à 8 uur per dag) aan haar contracturen te laten komen. De eerste dagen kan een kraamverzorgende vaak in één gezin werken. De laatste dagen veelal niet meer omdat het gezin dan geen 7,5 à 8 uur zorg nodig heeft. Jonge kraamverzorgenden willen echter wel graag fulltime werken. Hierdoor is de instroom van jonge kraamverzorgenden zo goed als stil komen te liggen. Gevolg hiervan is dat de animo om vanuit de MBO VZ de specialisatie voor kraamverzorgende te volgen, is afgenomen.
- Invloed van het LIP Kraamzorg op de uitstroom van kraamverzorgenden: Ondanks het feit dat de komst van het LIP Kraamzorg het beroep van kraamverzorgende heeft geholpen te professionaliseren, konden niet alle kraamverzorgenden wennen aan de veranderingen in hun werkzaamheden. Daar waar kraamverzorgenden eerder gemiddeld 8 uur per dag in een gezin waren, zijn ze dat nu gemiddeld 5,5 uur. Dit betekent een omslag in de manier van werken. Kraamverzorgenden kunnen hierdoor niet meer alles doen wat zij voorheen wel deden. Om aan voldoende werkuren te komen, moeten kraamverzorgenden vaker kraamzorg bieden aan twee gezinnen op een dag. Deze werkomstandigheden in 2006 en 2007 hebben veel kraamverzorgenden doen besluiten op zoek te gaan naar ander werk.
- Invloed van het LIP Kraamzorg op de parttime factor: Binnen de kraamzorg is de parttime factor op dit moment hoog. Uit inventarisatie van ActiZ bij haar leden blijkt dat dit gemiddeld ligt tussen de 0,5 tot 0,6. Dit heeft meerdere oorzaken. Zoals reeds beschreven werden er enerzijds, na de invoering van het LIP Kraamzorg geen nieuwe fulltime contracten aangeboden, waardoor de instroom van nieuwe jonge kraamverzorgenden is gestopt. Er zijn zelfs kraamzorgorganisaties die in 2007 ontslag hebben aangevraagd voor kraamverzorgenden met een fulltime contract.

Anderzijds willen kraamverzorgenden die bijvoorbeeld kinderen hebben graag parttime werken.

Uitgangspunt moet zijn dat het binnen de kraamzorg mogelijk moet zijn om zowel fulltime als parttime te werken. Met ingang van 1 januari 2008 is vanuit het LIP Kraamzorg het aantal kraamzorguren verruimd van 44 naar 49 uur. Hierdoor is het perspectief voor kraamzorgorganisaties om effectief en efficiënt fulltime kraamverzorgenden in te zetten, beter geworden en worden er op dit moment grotere arbeidscontracten aangeboden. Verwacht mag worden dat met de nodige inspanning de instroom in de opleidingen weer op gang komt. Maar deze kraamverzorgenden in opleiding zijn uiteraard op dit moment nog niet beschikbaar daar een MBO VZ opleiding drie jaar duurt. Overigens is de uitbreiding van het LIP Kraamzorg niet voldoende om structureel fulltime contracten aan te bieden, maar vaak contracten tot 89%. Uitgangspunt bij een fulltime contract is een werkweek van 36 uur verspreid over vijf dagen. Het basispakket kraamzorg omvat 49 uur over 8 dagen! Belangrijk is daarom dat de sector onderzoekt welke activiteiten ingezet moeten worden om in de toekomst kraamverzorgenden te behouden voor de sector.

#### **2.4 Vakantieperiode**

Het tekort aan kraamverzorgenden in vakantieperiodes is niet nieuw. Elk jaar staat de sector met name in de zomerperiode voor een uitdaging. Veel kraamverzorgenden met kinderen gaan in die periode immers zelf ook op vakantie. In de afgelopen (tientallen) jaren werd vrijwel elke zomer de tering naar de nering gezet en verdeelde een kraamzorgorganisatie de beschikbare uren kraamzorg aan de hand van het aantal beschikbare werkuren kraamzorg. Door de invoering van het LIP Kraamzorg is transparant geworden hoeveel uren kraamzorg een kraamvrouw nodig heeft om verantwoorde zorg te ontvangen. Daar waar in eerdere jaren de kraamvrouwen het goed vonden om een paar uur minder tijdens de zomer te ontvangen, wordt dat met de komst van het LIP Kraamzorg minder geaccepteerd door de cliënt. Om in de toekomst ook in de zomerperiode in de geïndiceerde kraamzorg te voorzien, zijn in de bedrijfsvoering van kraamzorgorganisaties aanpassingen nodig. De capaciteit van de kraamzorgorganisaties dient zodanig te zijn dat de pieken en dalen opgevangen kunnen worden.

#### **2.5 Kinderopvang**

Naast bovenstaande factoren die aandacht vragen is, naar nu blijkt, ook sprake van een onvoorziene ontwikkeling. Weliswaar ontbreekt onderzoek hiernaar, maar de vele signalen uit het veld zijn niet te negeren. Vanwege de nieuwe wet Kinderopvang (met name rond de naschoolse opvang) is de vraag naar werkkrachten in deze sector enorm gestegen. Het gaat hierbij om een CAO vergelijkbaar met die van de kraamzorg, maar veelal met reguliere werktijden. In de kraamzorg is sprake van onregelmatige werktijden. Omdat het tot op heden de gangbare norm is dat een kraamverzorgende de gehele kraamzorg bij een gezin uitvoert, ook als deze opnieuw geïndiceerd wordt, vraagt dit van een kraamverzorgende veel flexibiliteit. De kinderopvang heeft door haar werkomstandigheden een enorme aanzuigende werking op kraamverzorgenden.

#### **2.6 Zelfstandige Zonder Personeel (ZZP)**

In de jaarlijkse arbeidsmarktanalyse van de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) worden de verschillende ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt in beeld gebracht. Een conclusie uit dit rapport is dat het aantal ZZP'ers groeit en niet meer weg te denken is uit de arbeidsmarkt. Dit geldt ook voor kraamverzorgenden die als ZZP'er gaan werken. ZZP'ers kiezen bewust voor deze zelfstandigheid omdat het o.a. mogelijkheden biedt om arbeid en privé op een evenwichtige manier te combineren. Het geeft ze de mogelijkheid te participeren op de arbeidsmarkt met de nodige vrijheden en flexibiliteit. Deze kraamverzorgenden blijven voor de sector behouden, maar geven aan kraamzorgorganisaties minder zekerheden.

De aantrekkingskracht van het ZZP-bestaan op kraamverzorgenden in loondienst wordt op dit moment steeds groter: door de krapte op de kraamzorgmarkt worden kraamverzorgenden gedwongen om alleen minimale zorg te geven en om meerdere gezinnen op een dag te doen. Dit frustriert kraamverzorgenden. Wanneer kraamverzorgenden voor zichzelf beginnen, nemen zij alleen gezinnen aan die ze ook volledige zorg kunnen geven en op momenten dat het hen schikt. Hiermee neemt de totale capaciteit van het aantal gezinnen dat in ieder geval minimale zorg kan ontvangen af. Exacte cijfers over de capaciteit aan kraamverzorgenden als ZZP'er ontbreken.

#### **2.7 Geboortepiek 2008?**

Uit diverse regio's wordt gemeld dat er meer geboortes zijn dan verwacht. Deze melding wordt niet altijd bevestigd door de eerstelijns verloskundige praktijk uit de regio's. Hoewel er altijd pieken en dalen zullen zijn in het aantal geboortes en het de verantwoordelijkheid is van de organisaties om hier flexibel mee om te gaan, krijgen zowel ActiZ als BTN signalen uit het veld dat het aanbod van het aantal kraamgezinnen voor de zomer van 2008 soms 10% groter is dan in de rest van het jaar!



Dit kan ook veroorzaakt worden doordat meer kraamzorgorganisaties tijdens de zomermaanden een klantenstop hebben gehanteerd. Pas achteraf kan in de sector vastgesteld worden of er sprake was van een geboortepiek, omdat er geen geboorteprognoses op maandniveau voorhanden zijn.

## **2.8 Werkbeleving en -situatie van de kraamverzorgende**

Uit diverse onderzoeken blijkt dat de kraamverzorgende over de inhoud van haar werk zeer positief is. Kraamzorg blijft inhoudelijk tot de verbeelding spreken: de geboorte van een baby vertedert mensen en leidt tot vreugde.

Helaas heeft het vak kraamzorg de laatste tijd nogal wat negatieve aandacht gekregen. Ondanks het feit dat het beroep inhoudelijk als zeer positief ervaren wordt, leiden diverse factoren ertoe dat de werkbeleving en de werksituatie van de kraamverzorgende aandacht vraagt. Een aantal factoren is hiervoor ook reeds opgenoemd:

1. In de kraamzorg wordt 8 dagen achter elkaar gewerkt, zodat een kraamverzorgende een gezin kan doen (1 op 1 norm). Vaak werkt de kraamverzorgende de eerste paar dagen lang in een gezin en bouwt de laatste dagen af. Om aan haar uren te komen, moet ze dus in de laatste dagen van haar werkblok in meerdere gezinnen op een dag werken.
2. Door deze '1 op 1 norm' ervaren kraamverzorgenden het als onprettig wanneer zij zorg van een collega overnemen of wanneer een gezin door een andere collega wordt overgenomen.
3. Veel kraamverzorgenden vinden het geestelijk en fysiek zwaar als zij per dag in meerdere gezinnen moeten werken.
4. In de regio's waar tekorten zijn, moesten kraamverzorgenden deze zomer vaak minimale zorg leveren. Voor hun gevoel moeten zij het gezin veel te vroeg verlaten en is er onvoldoende tijd om bijvoorbeeld de borstvoeding adequaat te ondersteunen. Dit frustreert de kraamverzorgende.
5. Kraamverzorgenden moeten daar waar tekorten zijn, soms zelfs drie gezinnen op een dag doen.
6. Kraamverzorgenden maken structureel overuren.
7. Bij de wat grotere organisaties wordt soms gevraagd aan kraamverzorgenden uit regio's waar het rustiger is, bij te springen in regio's waar het drukker is, waardoor de reistijden vaak langer worden. Tijd die een kraamverzorgende graag in een kraamgezin of het eigen gezin thuis door had willen brengen.

Ondanks de vele maatregelen die kraamzorgaanbieders hebben genomen om hun personeel te behouden (reistijdvergoedingen, personeel betrekken bij het vinden van oplossingen, extra attenties voor extra inzet, etc.) is de verhoogde uitstroom van kraamverzorgenden als gevolg van bovengenoemde factoren in sommige delen van het land nog steeds niet gestopt.

### 3. Plan van Aanpak

In het verleden (1999-2001) heeft de sector kraamzorg verkorte opleidingstrajecten ingezet om de tekorten in de kraamzorg op te vangen. Dit is een succesvol traject gebleken en in een periode van ongeveer 2 à 3 jaar waren de toenmalige tekorten opgelost. Betrokken partijen achten de inzet van verkorte opleidingstrajecten daarom een succesvol middel om de huidige tekorten op te lossen. De verkorte opleidingstrajecten die toen zijn ontwikkeld, zijn op dit moment direct bruikbaar om als instrument in te zetten voor het opleiden van kraamverzorgenden.

Het plan van aanpak wordt onderscheiden in drie fasen:

1. Korte termijn: zomer 2008
2. Middellange termijn: de periode die nodig is om de huidige tekorten in te lossen.
3. Lange termijn: voldoende instroom van kraamverzorgenden voor de langere termijn.

In de volgende 3 paragrafen volgt een beschrijving van de maatregelen die op de korte en langere termijn genomen moeten worden om de huidige tekorten op te lossen en de in- en uitstroom van kraamverzorgenden voor de langere termijn weer in balans te brengen, zodat kraamgezinnen weer hun geïndiceerde uren kraamzorg kunnen ontvangen en er weer een prettig werkklimaat ontstaat voor de kraamverzorgenden.

#### 3.1 Korte termijn: de zomerperiode (2008)

Aangezien de zomer van 2008 al bijna ten einde is als dit plan aan de minister wordt aangeboden, heeft het geen zin meer om met een plan te komen. In het veld zijn wel diverse maatregelen genomen door kraamzorgorganisaties en zorgverzekeraars om het leed voor de kraamgezinnen zoveel mogelijk te verzachten. We beperken ons in dit plan van aanpak tot een inventarisatie van de maatregelen die voor de zomer van 2008 genomen zijn. Betrokken partijen zijn van plan deze maatregelen te evalueren om vast te leggen welke maatregelen efficiënt en effectief waren.

##### 3.1.1 Genomen maatregelen zomer 2008

Voor de afgelopen zomerperiode zijn er regionaal door de diverse organisaties en zorgverzekeraars maatregelen genomen om het leed bij de cliënt te verzachten, zoals:

- o inzet van huishoudelijke hulp
- o kraamverzorgenden uit de gebieden waar het minder druk is, bij te laten springen in de drukke gebieden door:
  - Extra reistijdvergoedingen
  - Aanpassen van werktijden
  - Huren van zomerhuisjes
- o extra inleen bij andere kraamzorgorganisaties en inzet van ZZP'ers
- o extra inzet van lactatiekundigen
- o 24-uurs telefonische bereikbaarheid voor informatie en advies voor het kraamgezin
- o meldpunt vraag en aanbod
- o inzet studenten verloskunde
- o extra zorg van een verloskundige.

Mogelijk zijn er nog meer initiatieven geweest. In het kader van dit plan van aanpak bleek de tijd te kort om een landelijke inventarisatie uit te zetten.

#### Evaluatie zomerperiode 2008

Het enige wat partijen rest is evalueren na de zomer. Onderstaand een opsomming van punten waarop evaluatie plaats zou kunnen vinden:

1. Hoe groot waren de tekorten; met andere woorden hoeveel gezinnen hebben hoeveel uren minder kraamzorg gekregen dan het LIP Kraamzorg. De vraag is echter wel of deze gegevens ergens opgevraagd kunnen worden.
2. Is er daadwerkelijk een geboortepiek deze zomer geweest, hoger dan in voorgaande jaren?  
Bron: entadministraties: in november ter beschikking.
3. Hoe zijn de (diverse) genomen maatregelen bevallen?  
Bron: betrokken partijen: klanten, kraamverzorgenden, zorgaanbieders en zorgverzekeraars.
4. Welke extra kosten hebben deze maatregelen met zich meegebracht?  
Bron: kraamzorgorganisaties en zorgverzekeraars.
5. Inventarisatie van de uitstroom van kraamverzorgenden, o.a. naar kinderopvang  
Bron: kraamzorgorganisaties.
6. Invloed van verloop van kraamverzorgenden in vaste dienst naar ZZP bestaan.  
Bron: kraamzorgorganisaties.

Uit deze evaluatie kan de sector lering trekken. De vraag is echter wel op welke wijze de nodige gegevens beschikbaar komen en of ze voorhanden zijn. Een gegeven is dat in de sector vrijwel geen landelijke registratie plaatsvindt van gegevens. De uitkomsten van de evaluatie moeten eind dit jaar beschikbaar zijn.

### **3.2. Middellange termijn: 2008-2010**

Eind 2008 is er landelijk een tekort van 1890 kraamverzorgenden (540 vacatures vanuit 2007 + 1350 vanuit reguliere vervangingsvraag). De verdeling van deze tekorten is regionaal sterk verschillend. Uit ervaring mag de conclusie getrokken worden (de tekorten in 1999 waren na interventie na 2 à 3 jaar opgelost) dat het 3 jaar zal kosten om de huidige tekorten in te lopen. Een gegeven is dat elk jaar opnieuw zorg gedragen dient te worden voor nieuwe instroom gezien de reguliere uitstroom. Er zullen maatregelen genomen moeten worden om de achterstand aan vacatures in te halen en de reguliere uitstroom van kraamverzorgenden op te vangen en te beperken. Apart aandacht wordt besteed aan het aantrekkelijker maken van het beroep van kraamverzorgende. Hiermee wordt niet alleen de instroom bevorderd, maar ook de uitstroom verlaagd.

#### **3.2.1 Versneld opleiden**

Om zo snel mogelijk zorg te dragen voor de benodigde instroom, zal op grote schaal en reeds in september gestart moeten worden met de verkorte opleiding voor de functie kraamverzorgende in die regio's waar de tekorten het grootst zijn. De financiële middelen van de kraamzorgorganisaties zijn wisselend en vaak ontoereikend om te investeren in deze vorm van versneld opleiden.

Op dit moment zijn er diverse opleidingsmogelijkheden tot kraamverzorgende:

1. De bijscholing van de kraammodule, gericht op gediplomeerde verzorgenden (differentiatie kraamzorg 2-3 maanden)
2. Verkorte branchegerichte opleiding (9-18 maanden)
3. MBO VZ: BOL en BBL via MBO VZ (3 jaar)

#### **Berekening opleidingskosten verkorte opleidingen 2008-2010**

Voor de periode van 2008 naar 2009-2010 is de verwachting dat er geen capaciteitsproblemen voor opleidingsplaatsen ontstaan, mits er gedoseerd ingestroomd wordt. De kosten van deze opleidingsplaatsen zijn berekend. Daarbij is een inschatting gemaakt hoeveel leerlingen er in de verschillende soorten verkorte opleidingen kunnen instromen. De tabel in de bijlage geeft aan hoeveel opleidingsplaatsen er moeten komen en wat de kosten hiervan zijn in de komende drie jaar.

De kosten voor de reguliere trajecten (BOL en BBL) en de extra inspanningen die hiervoor verricht moeten worden om de instroom te verhogen, zijn niet in dit overzicht opgenomen.

Op basis van de instroominschattingen zullen de tekorten voor de volgende zomer in 2009 voor ongeveer 60% opgelost zijn, mits er financiële middelen ter beschikking komen.

Het is van groot belang om deze maatregelen door te trekken naar een periode van 3 jaar. Investeren in verkorte opleidingen alleen in 2008, leidt over 1 à 2 jaar opnieuw tot arbeidscapaciteitsproblemen. In de bijlage vindt u een overzicht van het aantal op te leiden kraamverzorgenden en de kosten die hiermee gemoeid zijn.

#### **Extra geld voor het investeren in de verkorte opleiding**

De minister heeft in het spoeddebat extra geld toegezegd aan de partijen: de onderbesteding binnen het macrobudget kraamzorg zou ten goede moeten komen aan het oplossen van de arbeidscapaciteitsproblemen. De minister heeft twee voorwaarden aan het ter beschikking komen van deze financiële middelen gesteld:

1. Er moet daadwerkelijk een onderbesteding zijn van de middelen die binnen het budgettaire kader zorg voor kraamzorg zijn bestemd.
2. Er moet een gedegen plan van aanpak liggen voor de oplossing van de tekorten voordat de financiële middelen vrijkomen.

Partijen willen ervoor zorgen dat de onderbesteding ook daadwerkelijk besteed gaat worden aan het opleiden van kraamverzorgenden. In ieder geval moet deze 'uitbetaling' aan een aantal voorwaarden voldoen:

1. Boter-bij-de-vis; alleen kraamzorgorganisaties die aan kunnen tonen dat het geld inderdaad besteed wordt aan de extra opleidingsimpuls, komen in aanmerking voor een tegemoetkoming via een aparte aanspraak. Het is wenselijk dat zij hier aanspraak op kunnen maken in de periode van 1 juni 2008 tot 31 december 2010. Kraamzorgorganisaties die in de eerste helft van 2008 aantoonbaar extra opleidingsinspanningen voor versneld instromen hebben verricht kunnen hier in overleg met de regionale zorgverzekeraar ook voor in aanmerking komen.
2. Het moet praktisch uitvoerbaar en controleerbaar zijn.

Om opleidingen in september te starten, zullen de organisaties tijdig moeten weten of er daadwerkelijk extra geld vrij gaat komen voor extra op te leiden kraamverzorgenden. Hiertoe maken kraamzorgorganisaties en zorgverzekeraars op korte termijn afspraken. Uitgangspunt is dat geïnvesteerd wordt daar waar het noodzakelijk is extra op te leiden. Op basis van gemaakte afspraken en daartoe bestemde beleidsregels kunnen kraamzorgorganisaties declareren. De verzekeraars gaan er vanuit dat deze gelden voor extra opleiden buiten de normale geldstroom van de kraamzorg vallen.

Onderstaand volgt een korte beschrijving van de verschillende soorten functiegerichte opleidingen en de randvoorwaarden om voldoende leerlingen in deze opleidingen te laten instromen.

#### *Bijscholing kraamzorg voor verzorgenden (differentiatie kraamzorg, 3 maanden)*

Voor gediplomeerde verzorgenden is het mogelijk om bij te scholen op alleen de kraamdifferentiatie. Omdat de laatste jaren het perspectief binnen de kraamzorg minder aantrekkelijk was, zijn veel verzorgenden uiteindelijk een andere richting ingeslagen dan kraamzorg. Binnen deze groep zijn er verzorgenden die alsnog de kraamzorg in zouden willen. De duur van deze bijscholing duurt gemiddeld zo'n 3 maanden. De kostprijs van deze vorm van opleiden is hoog omdat deze leerlingen tijdens de bijscholing minder inzetbaar zijn.

#### *Verkorte opleiding (9-18 maanden)*

Sinds 1999 is er een verkorte opleiding tot kraamverzorgende, bedoeld voor volwassenen van 21 jaar en ouder. Tot de doelgroep voor deze opleiding behoren:

1. Werkenden en herintreders met een opleiding in de zorg, welke niet gericht is op de functie kraamverzorgende (bijvoorbeeld met het diploma helpende). Deze verkorte opleiding duurt 9 maanden.
2. Herintreders zonder een specifieke opleiding in de zorg. De duur van deze opleiding is 18 maanden.

Als uitgangspunt voor de kosten van deze opleidingen is de destijds door de betrokken partijen goedgekeurde subsidieregeling 1999 voor de verkorte opleiding tot kraamverzorgende genomen. De check die zowel ActiZ als BTN bij haar leden in het veld heeft uitgevoerd, wijst uit dat het een reële kostenberekening betreft. Wel zijn er regionale verschillen, omdat het veelal particuliere opleidingen zijn of opleidingen gegeven vanuit de commerciële tak van de ROC's.

#### *MBO VZ: BBL-BOL (3 jaar)*

Aangezien de uitstroom vanuit de reguliere beroepsopleidingen naar het veld in de afgelopen jaren met 40% gedaald is (bron: Nivel Monitor III) is het van belang de instroom voor de reguliere BOL en BBL trajecten te bevorderen. De kosten voor deze opleidingen zijn op dit moment niet bekend. Deze opleidingen vallen onder de reguliere opleidingstrajecten en worden gefinancierd vanuit de huidige NZa tarieven. In deze tarieven is een voor dit doel bestemd bedrag opgenomen, hoewel niet als zodanig gealloceerd.

Hoewel de inspanningen richting deze opleidingen wel van belang zijn, zullen ze in de kostenberekening om de huidige tekorten in de periode 2008-2010 in te lopen, niet worden meegenomen.

Uit de Nivel Monitor blijkt dat er te weinig stageplaatsen zijn voor de beroepsopleidingen. Een groot aantal kraamzorgorganisaties heeft het afgelopen jaar extra inspanningen verricht om stagiaires vanuit het beroepsonderwijs een stage aan te bieden. De kosten hiervoor worden door de kraamzorgorganisaties gefinancierd vanuit de afgesproken tarieven met zorgverzekeraars en vanuit de eigen middelen van de organisaties. Deze extra inspanningen zullen de komende jaren verder uitgebreid moeten worden om de instroom van vooral jonge kraamverzorgenden te vergroten.

### **3.2.2 Wervingsactiviteiten**

Zoals aangegeven zijn de tekorten niet landelijk, maar in een paar regio's wel nijpend. Door de recente publiciteit ontstaat in de gebieden waar geen/weinig tekorten zijn een aanzuigende werking naar de kraamzorg. Het is daarom van belang om de wervingsactiviteiten alleen uit te zetten in gebieden die het nodig hebben. Om voldoende instroom te genereren zowel op de korte als op de langere termijn zullen wel de nodige wervingsactiviteiten uitgezet moeten worden. Het FAOT start een project arbeidsmarktcommunicatie. Kraamzorg wordt hierin meegenomen.

Kraamzorgaanbieders geven aan dat - met de nodige inspanning - zij wel mensen weten te interesseren voor de verkorte opleiding tot kraamverzorgende. Op korte termijn (2008-2009) zal voldoende instroom in de verkorte opleidingen waarschijnlijk geen problemen opleveren.

Kraamzorgorganisaties geven aan dat er over het algemeen voldoende opleidingscapaciteit is. In sommige regio's is het niet mogelijk om al te starten met verkort opleiden in het najaar van 2008. De verwachting is dat in deze regio's met verkort opleiden wordt gestart in 2009, omdat diverse zorgorganisaties al in gesprek zijn gegaan met ROC's en/of andere opleidingsinstituten.

Een aantal zorgorganisaties is reeds gestart met het opleiden van kraamverzorgenden door de verkorte opleidingen, ondanks het feit dat de financiële middelen hiervoor ontoereikend zijn. Voor de iets langere termijn (2009 en verder) zullen er meer inspanningen verricht moeten worden voor het werven van nieuwe leerlingen.

### **3.2.3 Terugdringen uitstroom kraamverzorgenden**

Voor het terugdringen van de uitstroom van kraamverzorgenden is aandacht nodig. Verwacht wordt dat maatregelen om de uitstroom te verlagen, een positief effect hebben op de instroom van kraamverzorgenden. In sommige regio's is de uitstroom van kraamverzorgenden hoger dan 15% en ligt tussen de 20 en 25%. Cijfers, zowel regionaal als landelijk, ontbreken daar geen monitoring plaatsvindt op de uitstroom van kraamverzorgenden.

Het opleidingsrendement is 80%. Helaas blijkt dat ook voor de functiegerichte, verkorte opleidingen het uitvalspercentage 20% is. Tijdens de opleiding ervaren leerlingen werkelijk wat het vak van kraamverzorgende inhoudt en wat de consequenties zijn wat betreft de arbeidstijden voor hun thuissituatie.

Van groot belang is dat betrokken partijen er alles aan doen om het beroep van kraamverzorgende aantrekkelijk te maken en te houden. Uit de Nivel Monitor blijkt dat de kraamverzorgende zeer positief is over de inhoud van haar beroep. Deze monitor doet een aantal aanbevelingen om kraamverzorgenden te behouden en de instroom te bevorderen.

In het voorjaar van 2008 is de functie van kraamverzorgende door de FWG opnieuw gewogen. Hieruit blijkt dat kraamverzorgenden marktconform worden ingeschaald en daarmee gewaardeerd. Door de invoering van het LIP kraamzorg en de aandacht daarbinnen voor vroegsignalering, overdracht en ketenzorg ontstaan inhoudelijke verschuivingen in het vak kraamzorg. Deze veranderingen zouden kunnen leiden tot een andere functiewaardering.

### **3.2.4 Goede begeleiding instromende kraamverzorgenden**

Kraamzorgorganisaties zien het grote belang van opleiden van kraamverzorgenden en zijn bereid hierin te investeren. Naast kosten voor opleiden zijn er kosten die gepaard gaan met o.a. wervingskosten, begeleiding BOL en BBL leerlingen, opleiden en bijscholen van praktijk- en werkbegeleiders en voor te nemen maatregelen om de uitstroom terug te dringen. De komende jaren zal de sector hierin moeten investeren, zeker nu veel kraamverzorgenden de praktijk instromen. Deze kraamverzorgenden vragen als startende professional begeleiding. Zij beschikken immers niet over voldoende praktijkervaring om geheel zelfstandig aan het werk te kunnen.

Om de instroom te verhogen en de uitstroom te verlagen zal de sector de nodige maatregelen moeten nemen voor nu en in de toekomst, zoals:

1. maatregelen om de uitstroom terug te dringen en daarmee een lagere vervangingsvraag te bewerkstelligen
2. Werven van voldoende leerlingen
3. Bijdrage leveren aan het positieve imago van het beroep kraamverzorgende
4. Maatregelen om de instroom te verhogen zoals het aanbieden van contracten van voldoende omvang
5. Bieden van voldoende en goede stageplaatsen
6. Structureel regionaal overleg met de opleidingen over kwaliteit en kwantiteit van opleiden
7. Afspraken maken over voldoende opleiden in contractonderhandelingen met zorgverzekeraars
8. Opleiden en bijscholen van praktijk- en stagebegeleiders
9. Bedrijfsvoering op orde
10. Plan van aanpak terugkerende piekbelasting in de zomer, zodat ook in deze periode geïndiceerde kraamzorg geleverd kan worden.

## **3.3 Lange termijn (2010 en verder)**

### **3.3.1 Registratie**

In Nederland vindt jaarverantwoording en monitoring plaats op het niveau van verzorgenden en niet op de differentiatie kraamzorg. Dit geldt zowel voor het Jaardocument Zorg (niet verplicht voor kraamzorg) als voor de Regiomarge-onderzoeken. Hierdoor ontbreekt een structureel zicht op de arbeidsmarkt en –capaciteit kraamverzorgenden. Accuraat anticiperen op een veranderende vraag aan kraamzorg is daardoor niet mogelijk. Het veld heeft echter wel behoefte aan een adequate sturing op de capaciteit van kraamverzorgenden. Om te kunnen sturen in de arbeidscapaciteit kraamverzorgenden dient de sector te beschikken over in- en uitstroomgegevens. Daartoe moeten de volgende maatregelen genomen worden. Dit kan door:

1. Het jaardocument Zorg ook voor kraamzorg te verplichten
2. In de regiomarges een continue monitor niet alleen op verzorgenden, maar ook op de differentiatie kraamzorg (ROC's) te laten plaatsvinden.

### **3.3.2 Imago**

Het is leuk werken in de kraamzorg. De kraamverzorgende is vakinhoudelijk erg tevreden over haar werk (bron: monitor Nivel). De sector zal initiatieven nemen om het beroep van kraamverzorgende en het werk positief in het nieuws te brengen. Daarnaast worden nieuwe concepten ontwikkeld om tegemoet te komen aan de problemen. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de ervaringen van de zomer 2008 en de arbeidsmarktontwikkelingen in de sector.

De sector moet ervoor zorgen dat de vervangingsvraag voldoende opgevangen wordt. Ervan uitgaande dat deze vervangingsvraag opgevangen wordt door nieuw op te leiden kraamverzorgenden, zullen er voldoende leerlingen de MBO VZ en vervolgens de differentiatie kraamverzorgende moeten instromen. Er zou een soort toolbox ontwikkeld kunnen worden die regionaal op maat ingezet kan worden.

De toolbox kan zaken bevatten als:

- promotiematerialen zoals foldermateriaal en posters e.d.
- richtlijnen en adviezen (bijvoorbeeld: participeren in Carrousel om in het netwerk van ROC's te komen, kanalen die men gewend is te gebruiken nu inzetten voor het werven van kraamverzorgenden, etc.) voor het veld om de kraamzorg als leuk vak onder aandacht te brengen.

Gekeken kan worden op welke wijze dit in het project arbeidsmarktcommunicatie van het FAOT kan worden weggezet.

### **3.3.3 Aandacht vanuit de ROC's voor het beroep kraamverzorgende**

Ook vanuit de Regionale Opleidings Centra is aandacht nodig voor het beroep kraamverzorgende. Voor de ROC's zijn er de volgende aandachtspunten:

1. de mogelijkheid om bij een ROC de opleiding te volgen voor kraamverzorgende moet zichtbaar blijven. Hierin moeten de ROC's hun eigen verantwoordelijkheid nemen.
2. 1350 kraamverzorgenden uit laten stromen, verdeeld over 42 ROC's is lastig: door versnippering kan kraamzorg 'buiten beeld' raken en kun je ook versnippering van kennis krijgen.
3. De inhoud van de ROC-opleidingen loopt vaak achter: de kraamzorg heeft zich inhoudelijk ontwikkeld, terwijl de opleidingen daar vaak achteraan lopen.

ActiZ heeft contact opgenomen met de MBO raad. Doelstelling van dit contact is om vast te stellen welk beleid uitgezet moet worden om in de toekomst voldoende goed opgeleide kraamverzorgenden het vak in te laten stromen vanuit de ROC's.

Ook heeft ActiZ contact opgenomen met Calibris. Onderzocht wordt welke activiteiten gezamenlijk opgepakt kunnen worden om aan bovenstaande doelstelling bij te dragen.

#### 4. Resultaten

Partijen verwachten met de te nemen maatregelen, uitgewerkt in de drie fasen, de capaciteit van de kraamzorgsector weer op peil te krijgen.

Met de evaluatie van de zomer 2008 verwachten partijen vast te stellen welke interventies zinvol zijn om in te zetten in die gebieden waar het tekort hardnekkig blijkt te zijn. Uiteraard blijft dit dan een noodoplossing. Het doel is immers om zorg te dragen voor voldoende kraamzorg in heel Nederland.

Met de inzet van de te nemen maatregelen zoals voorgesteld bij activiteiten voor de middellange termijn, verwacht de sector voor de zomer van 2009 ongeveer 60% van de tekorten te hebben opgelost.

Met de te nemen maatregelen voor de lange termijn verwachten partijen dat het beroep van kraamverzorgende aantrekkelijk is gemaakt voor zowel jonge mensen als herintreders.

Deze aantrekkelijkheid uit zich in o.a. imagoverbetering, verbetering arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden.

Tevens zullen er structurele contacten worden onderhouden tussen ROC's en de branches om de ontwikkelingen in de sector kraamzorg goed in te bedden in de opleidingstrajecten.

Met monitoring van de kraamzorgsector zijn alle spelers in dit veld in staat in te spelen en te anticiperen op de ontwikkelingen en trends. Dit zal zowel de bedrijfsvoering, de levering van de kraamzorg en de arbeidsbeleving van de kraamverzorgenden ten goede komen.

**Bijlage**  
**Extra opleidingskosten 2008-2010**

|                         | arbeidsmarkt-behoefte | aandeel via verkort opl/bijsch | totaal aantal cursisten verkort | verdeling over drie verkorte scholingsvarianten |              |                  |               |                   |               | totale kosten   |
|-------------------------|-----------------------|--------------------------------|---------------------------------|---|--------------|------------------|---------------|-------------------|---------------|-----------------|
|                         |                       |                                |                                 | <i>3 maanden</i>                                |              | <i>9 maanden</i> |               | <i>12 maanden</i> |               |                 |
| <b>2008</b>             |                       |                                |                                 |   |              |                  |               |                   |               |                 |
| onverv vacatures        | 675                   | 100%                           | 675                             | 20%   | 135          | 40%              | 270           | 40%               | 270           | € 6.831.000,00  |
| Vervangingsvraag        | 1687                  | 70%                            | 1181                            | 20%   | 236          | 40%              | 472           | 40%               | 472           | € 11.950.708,00 |
| <b>2009</b>             |                       |                                |                                 |   |              |                  |               |                   |               |                 |
| Vervangingsvraag        | 1687                  | 50%                            | 844                             | 10%   | 84           | 45%              | 380           | 45%               | 380           | € 9.286.935,00  |
| <b>2010</b>             |                       |                                |                                 |   |              |                  |               |                   |               |                 |
| Vervangingsvraag        | 1687                  | 40%                            | 675                             | 0%  | 0            | 50%              | 337           | 50%               | 337           | € 8.030.120,00  |
| <b>totaal 2008-2010</b> | 5736                  |                                | 3374                            |   | 456          |                  | 1.459         |                   | 1.459         |                 |
|                         |                       |                                | kosten per cursist              | €   | 5.000,00     | €                | 8.400,00      | €                 | 15.400,00     |                 |
|                         |                       |                                | totale kosten                   | €   | 1.366.590,00 | €                | 12.258.414,00 | €                 | 22.473.759,00 | € 37.009.823,00 |