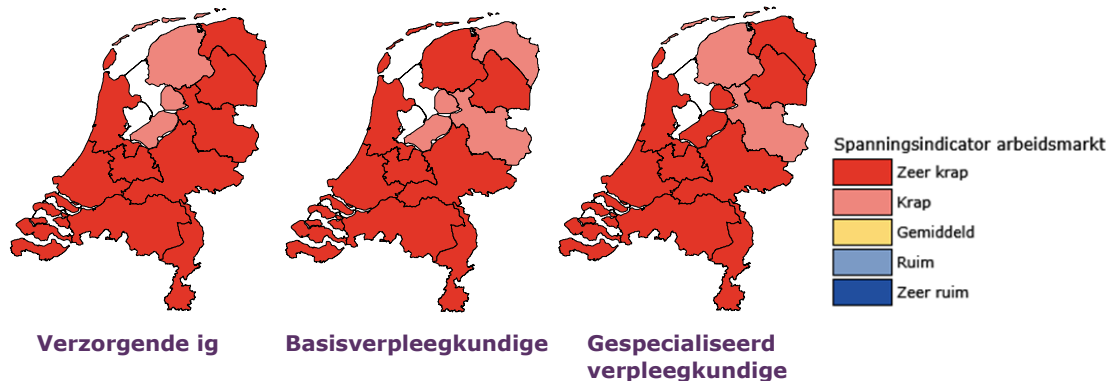


Arbeidsmarktbeleid in de zorg

Position paper UWV t.b.v. rondetafelgesprek 28 januari

Zeer krappe arbeidsmarkt voor verzorgenden en verpleegkundigen



Bron: UWV Spanningsindicator 3^e kwartaal 2018 naar provincie (op basis van het geschatte aantal vacatures ten opzichte van het aantal korter dan 6 maanden ingeschreven WW'ers per beroep)

- In het hele land hebben werkgevers die op zoek zijn naar mbo-/hbo-verpleegkundigen en verzorgenden ig inmiddels te maken met een (zeer) krappe arbeidsmarkt. Dit maakt het lastig om vacatures te vervullen. De krapte in deze beroepen neemt nog steeds toe. Daarmee staan ze - samen met vooral technische en ict-beroepen - in de top 15 beroepen met de krapste arbeidsmarkt.
- Maar ook voor andere zorgberoepen is er (toenemende) schaarste aan personeel. Bijvoorbeeld: woonbegeleiders in de gehandicaptenzorg, operatieassistenten, anesthesiemedewerkers, verpleegkundig specialisten, specialisten ouderengeneeskunde, SEH-artsen, psychiaters, gz-psychologen.
- Alle beschikbare bronnen duiden voor de komende jaren op blijvende wervingsproblemen (AZW, ROA). In onderzoek en berichtgeving in de media komen de consequenties ook steeds vaker in beeld: zorgen om de kwaliteit van de zorg, operaties die worden uitgesteld, stijgende personeelskosten door inhuur van personeel (uitzendbureaus en zzp'ers). Maar bovenal is de verwachting dat de werkdruk verder zal oplopen. Uit een UWV-enquête blijkt dat 70% van de werkgevers in zorg en welzijn verwacht dat de werkdruk verder zal toenemen door de personeelstekorten.

Makkelijke oplossingen niet altijd nog voorhanden, structurele investeringen noodzakelijk

Naarmate de tekorten groter zijn en langer duren bieden oplossingen als extra werven minder soelaas. Kandidaten van buiten de zorg zijn niet direct inzetbaar omdat de tekortberoepen een specifiek diploma vergen. Veel werknemers werken al over, maar teveel overwerk leidt tot uitval. Ook het uitbreiden van deeltijdcontracten is niet per se gemakkelijk. Uit onderzoek van sociale partners in de VVT blijkt dat een kwart van de werknemers graag meer zou werken. Maar hierbij gaat het vooral om huishoudelijk verzorgenden en helpenden en minder om verpleegkundigen - terwijl daar juist de tekorten zitten. In de publicatie *'Moeilijk vervulbare vacatures. Oplossingen uit de praktijk'* van juni 2018 beschrijft UWV meer structurele oplossingen op 3 pijlers (bedoeld voor werkgevers in alle sectoren). Motto: kijk op alle fronten of je mogelijkheden ziet die passen in je eigen organisatie. De actielijnen in het *actieprogramma Werken in de zorg* van het Ministerie van VWS zijn net iets anders benoemd, maar de inhoud ervan komt in grote mate overeen. Per pijler de belangrijkste initiatieven:

Nieuw talent aanboren	Werk anders organiseren	Binden en boeien
<p>Werven en opleiden van jongeren en zij-instroom:</p> <ul style="list-style-type: none">• 'Ik zorg'/ontdek de zorg• Regionale contactpunten• Jonge ambassadeursbrigade• Afbouw numerus fixus,• Uitbreiden stage-capaciteit• Verhogen opleidingsplaatsen FZO-opleidingen en gz-psychologen• Verbeteren rendement opleidingen• Scholing zij-instroom (o.a. sectorplanplus)• Voorlichting werkzoekenden via banenmarkten, netwerkafe's, etc.• Oriëntatiebanen• Scholing statushouders	<p>Ontlasten personeel in tekortberoepen door:</p> <ul style="list-style-type: none">• inzet woonhulpverleners, 'aandachtsbanen'• inzet verpleegkundig specialisten/physician assistants (taaksplitsing)• Wegnemen administratieve belasting (Ontregel de zorg)• pilots inclusieve arbeidsanalyse ten behoeve van mensen zonder startkwalificatie• E-health/domotica (sensoren, beeldbellen, zelfmonitoring)	<p>Aantrekkelijke werkgever zijn waar mensen willen (blijven) werken:</p> <ul style="list-style-type: none">• Voorkomen van uitval (kennissnetwerk 'Gezond en zeker)• Benoemen wat werknemers belangrijk vinden (Programma Excellente Zorg V&VN)• Loopbaanondersteuning (Sterk in je Werk)• Deskundigheidsbevordering (kwaliteitsimpuls verpleeghuiszorg)

Er gebeurt al veel, zo constateert ook de Commissie Werken in de Zorg. Aandachtspunten:

- Er is veel inzet op het vergroten van instroom ('nieuw talent'). Een grotere instroom in zorgopleidingen heeft echter, hoewel zeer zinvol, pas op termijn effect op de werkvloer. Instroomprojecten voor zij-instromers kennen in de regel een kleinere schaal. Het volume komt vaak pas bij herhaling – maar een screening op kandidaten met de juiste competenties blijft essentieel (denk aan taal, rekenen, omgangsvormen, leervermogen). Bovendien blijft 'kiezen voor de zorg' een individuele keuze waarbij ook het imago van de sector een belangrijke rol speelt.
- Er is ook inzet op anders werken en behoud van personeel, maar het is lastiger om hier concrete resultaten te noemen. Het programma 'Ontregel de zorg' biedt goede aanknopingspunten voor een winwin-situatie: door minder administratieve belasting komen meer handen vrij voor echte zorgtaken en het kan bijdragen aan het behoud van personeel. Maar het zou zonde zijn als de mogelijkheden van een andere functie-mix/taakverdeling of inzet van technologie worden onderbenut. Zo zijn er scholingsprojecten waarin mensen worden geschoold tot 'helpende plus'. Na afronding ontvangen deelnemers het mbo-2 diploma aangevuld met enkele certificaten waardoor ze bepaalde taken van verzorgenden kunnen overnemen (en waar mogelijk doorleren naar verzorgende ig)
- De beste acties voor het behoud van personeel komen volgens ons uit een dialoog met zorgprofessionals zelf. Aanknopingspunten zijn al wel te formuleren uit het programma van Excellente Zorg: zorgprofessionals willen vakbekwame collega's, een goede relatie met artsen, autonomie, support van leidinggevend, zeggenschap, opleidingsmogelijkheden en voldoende personeel. Het terugdringen van werkdruk lijkt een cruciale factor. En daarvoor zijn de andere twee pijlers weer relevant: door het blijven inzetten op vergroten van de instroom en het ontlasten van personeel in tekortberoepen komt er meer ruimte voor de professional.

De overheid kan stimuleren/faciliteren. Regio's bieden de beste schaal voor het aanzwengelen en begeleiden van zinvolle initiatieven. Uiteindelijk moet er echter binnen individuele zorginstellingen worden geïnvesteerd in de noodzakelijke verandering. Denk aan deelname aan scholingsprojecten, activiteiten voor scholieren, afspraken over contracten en roosters, inzet van technologie of investeringen in behoud van personeel. Zorgwerkgevers doen ook al het nodige, zo blijkt uit AZW-onderzoek: ze bieden stageplaatsen en investeren in opleiding en zij-instroom en kijken wat ze kunnen doen om personeel voor de zorg te behouden. Oplossingen op het terrein van bijvoorbeeld functiedifferentiatie en inzet van technologie lijken nog minder te worden opgepakt.

Inzet UWV op werving, scholing en inclusieve arbeidsanalyse

Direct inzetbare zorgprofessionals zijn vaak snel weer aan het werk als ze in de WW belanden, anderen zijn niet altijd direct inzetbaar vanwege verouderde werkervaring of fysieke problemen. In de huidige krappe arbeidsmarkt is het lastiger om werkzoekenden uit andere sectoren te interesseren voor de zorg. Toch zijn er zeker werkzoekenden die de overstap naar de zorg willen maken. Het afgelopen jaar heeft UWV intensief samengewerkt in de werving en scholing van zij-instromers:

- **Banen-/scholingsmarkten:** vrijwel overal in de week van Zorg en Welzijn, maar regelmatig ook op andere momenten. In overleg met werkgeversorganisaties en zorginstellingen wordt gekeken of extra acties wenselijk en haalbaar zijn (denk aan specifieke werving of een gezamenlijk loket)
- In een groot deel van het land neemt UWV actief deel aan **omscholingsprojecten** tot helpende, helpende plus, verzorgende ig en/of verpleegkundige. Werkzoekenden met verouderde diploma's worden waar mogelijk bij- of opgeschoold. Daarin wordt samengewerkt met werkgeversorganisaties, individuele werkgevers, opleiders en/of uitzendbureaus. Op individueel niveau is sinds dit jaar het scholingsbudget WW beschikbaar.
- werving elders in Europa (**EURES**). Het gaat hier niet om heel grote aantallen aangezien ook andere landen te maken hebben met tekorten. Toch komen er bijvoorbeeld verpleegkundigen uit Spanje en Italië.
- **Bedrijfsadvies inclusieve arbeidsanalyse** gericht op het afzonderen en bundelen van taken voor mensen zonder startkwalificatie, bijvoorbeeld tot functies als huiskamermedewerker (conform Intentieverklaring Werken in Zorg en Welzijn). Er wordt gestart met pilots in de 6 gemeenten die het convenant Basis Arbeidsmarkt voor de zorg hebben ondertekend. Samen met projectleiders van gemeenten wordt een aanbod richting zorginstellingen geformuleerd. De eerste inclusieve arbeidsanalyses zijn afgerond.

UWV is in de meeste regio's aangesloten op de regionale actieplannen. De vorm waarin verschilt per regio. UWV blijft, net als in andere sectoren, openstaan voor zorgorganisaties die willen samenwerken. Daarbij is het ook de moeite waard om te kijken of werkzoekenden in andere rollen een bijdrage kunnen leveren aan het ontlasten van personeel in tekortberoepen. Denk aan het inzetten van:

- werkzoekenden met een administratieve achtergrond als declaratiemedewerker. Die kunnen wellicht ook een deel van de administratieve belasting bij zorg professionals wegnemen.
- werkzoekende 50-plussers die het werk als zorgprofessional fysiek niet meer aankunnen als bijvoorbeeld stagebegeleider of kwaliteitsmedewerker.

Publicaties UWV, te vinden op www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie:

Factsheet Arbeidsmarkt Zorg, maart 2018 (update verschijnt maart 2019)

Moeilijk vervulbare vacatures. 1. Landelijk overzicht van beroepen (Juni 2018). 2. Oplossingen uit de praktijk (Juni 2018). 3. Oorzaken en gevolgen werkgevers (Augustus 2018).

Mechelien van der Aalst, Freek Kalkhoven. Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies UWV