

Position paper ActiZ

Rondetafelgesprek Arbeidsmarktbeleid in de zorgsector
Vaste commissie voor VWS
28 januari 2019

In maart 2018 lanceerde het ministerie van VWS het actieprogramma Werken in de Zorg. Het is positief dat de Tweede Kamer aandacht heeft voor de voortgang en effectiviteit van het actieprogramma en de situatie op de arbeidsmarkt. In dit position paper vindt u ervaringen van ActiZ en haar leden met het actieprogramma en doen we aanbevelingen ter verbetering.

Actieprogramma Werken in de Zorg

Het personeelstekort in de zorgsector vraagt om een integrale aanpak om ook in de toekomst mensen de juiste zorg en ondersteuning te kunnen bieden. De 3 pijlers van het Actieprogramma, *Meer kiezen voor de zorg*, *Beter leren in de zorg* en *Anders werken in de zorg*, bieden goede handvatten voor werkgevers in de ouderenzorg om samen met andere partijen het arbeidsmarktsprobleem te benaderen.

Uitdagingen waar de branche voor staat

De VVT-sector staat voor een fors aantal uitdagingen. Vanuit de branchevereniging proberen we deze uitdagingen aan te pakken. Een aantal van onze activiteiten:

- Een goede cao afgesloten met 4% loonsverhoging;
- Organisatie van schrap- en verbetersessies dit jaar om regeldruk aan te pakken, en daarmee meer tijd voor zorg te creëren en werkplezier van medewerkers te vergroten;
- Forse inzet op het vergroten van de instroom van medewerkers;
- Forse inzet, onder meer via deelname aan SectorplanPlus, op opleidingen, zowel bijscholing als kwalificerende scholing;
- Lancering van oriëntatiebanen in de VVT, een betaalde baan van 3 maanden zodat mensen kunnen proeven aan werken en leren in de sector. Inmiddels bieden zo'n 80 leden van ActiZ deze banen permanent aan.

Tegelijkertijd zijn hiermee de problemen nog niet opgelost. De belangrijkste uitdagingen die ActiZ ziet zijn:

1. Het vinden en behouden van nieuw personeel

Met betrekking tot het vergroten van het personeelsbestand, zien we positieve effecten van de campagne 'Ik Zorg'. Er komen meer studenten, meer leerlingen, meer zij-instromers en herintreders. Ook de toegekende kwaliteitsgelden voor verpleeghuiszorg worden door leden van ActiZ zinnig besteedt en leveren direct resultaat op, zoals we lieten zien in de publicaties [Aan het werk in verpleeghuiszorg](#) en [Resultaten uit het verpleeghuis](#).

Met name de wijkverpleging kent (in relatieve zin) veel vacatures. Deels wordt dit veroorzaakt doordat de financiële continuïteit van thuiszorg onder druk staat. Door lage tarieven is er voor medewerkers geen financiële ruimte voor niet-declarabele uren.

Gerelateerd aan de arbeidsmarktproblematiek heeft dit drie grote gevolgen:

1. Er is te weinig tijd om nieuwe medewerkers te kunnen begeleiden;
2. Medewerkers moeten werken in korte en gebroken diensten omdat declarabele uren voornamelijk de piektijden in de ochtenden en avonden betreffen;
3. Zorgaanbieders kunnen (potentiele) medewerkers door deze korte diensten geen grote contracten aanbieden.

De laatste twee gevolgen maken het werken in de wijkverpleging niet aantrekkelijk. Door het personeelstekort kan niet altijd voldoende zorg geboden worden. Als de wijkverpleging in een regio niet voldoende georganiseerd is, kan dit bijvoorbeeld leiden tot onnodige ziekenhuisopnames. In combinatie met personeelstekort, betekent dit dat het lastiger wordt de gewenste juiste zorg op de juiste plek te bieden. Opleiden voor thuiszorg vraagt veel begeleidingscapaciteit omdat het leren steeds in een 1 op 1 in de thuissituatie is en er geen terugval op een team is. Het zou goed zijn het onderwijs beter toe te rusten op banen in de extramurale thuiszorg en werkgevers daarbij passend te faciliteren voor hun rol in de opleiding.

Te veel medewerkers, met name in de leeftijdscategorie 20-30 jaar verlaten de sector. Daar zijn verschillende oorzaken voor zoals werkdruk, administratieve lasten en de grote wissel die onregelmatig werken trekt op werk-privébalans. Niet al deze oorzaken zijn te beïnvloeden door werkgevers, maar waar dit wel het geval is, stimuleert ActiZ leden dit te doen, bijvoorbeeld door het delen van goede voorbeelden. Waar het afgelopen jaar fors is ingezet door werkgevers op het verhogen van de instroom van nieuwe collega's, is een belangrijke uitdaging dit jaar bestaande medewerkers te behouden voor de sector.

2. Toename van ZZP'ers in de zorg in relatie tot continuïteit van zorg

ActiZ wil op een passende wijze omgaan met de inzet van de groeiende groep van ZZP'ers in VVT. De forse toename van ZZP'ers in de zorg staat op gespannen voet met het kunnen bieden van kwaliteit van zorg. Cliënten zijn immers gebaat bij vaste gezichten. We geloven in duurzame relaties met werkenden in de zorg. Voorkomen moet worden dat de voorkeuren van ZZP'ers om alleen op bepaalde tijden te willen werken of bepaalde zorgdiensten niet te willen verrichten, ertoe leidt dat de continuïteit van de zorg onder druk komt.

Anderzijds vormen ZZP'ers een belangrijke schakel in de flexibele schil van medewerkers. De inzet van ZZP'ers wordt echter belemmerd door de voortdurende politieke onduidelijkheid over hun status. Bij het creëren van meer duidelijkheid over de fiscale arbeidsrechtelijke en sociale verzekerings-/pensioenpositie van ZZP'ers, dringt ActiZ aan op een werkbaar en met name zorgspecifieke fiscale benadering van ZZP'ers. Het kabinet heeft in 2015 aan ActiZ zorgspecifieke uitleg en toezeggingen gedaan over de positie van ZZP'ers. Deze dienen, hangende de uiteindelijke wettelijke status van ZZP'ers, gehandhaafd te blijven.

3. Wet- en regelgeving die aansluit op de praktijk

Ook bij het arbeidsmarktvraagstuk sluiten wetten en regels niet altijd aan op de praktijkbehoefte. Het arbeidsmarktvraagstuk is zorgbreed, het is daarom zaak dat ook in de regio's zorgaanbieders uit alle branches aangehaakt zijn. We bevestigen het beeld van de commissie *Werken in de zorg* dat ziekenhuizen niet of onvoldoende meedoen aan de regionale arbeidsmarktplannen. We zien dat de Mededingingswet of fiscale maatregelen samenwerking rond ter beschikkingstelling en onderlinge uitwisseling van medewerkers in het kader van arbeidsmarktplannen of doelmatige zorgverlening soms belemmerd. Hiervoor zouden oplossingen gevonden moeten worden.

Een ander aandachtspunt is het wetsvoorstel Wet Arbeidsmarkt in Balans. Dit wetsvoorstel zal er naar verwachting in de huidige vorm toe leiden dat alle bijzondere diensten (zoals bereikbaarheidsdiensten en consignatiediensten) en meerwerk boven een marge van 30% van de contractuele arbeidsduur, zwaarder belast worden. De ww-premie voor werkgevers zal 5% stijgen. Dit terwijl deze diensten bij de kern van de zorgverlening horen. Ze vormen een noodzakelijk en integraal onderdeel van de regulier 7x24 uur zorgverlening en is dus geen vorm van flexibiliteit die door een hogere ww-premie afgestraft moet worden. Een

stijging van ww-premie, maakt de kosten van arbeid duurder en de sector minder concurrerend op de arbeidsmarkt.

Specifiek voor verpleeghuiscare is de harde verdeling van 85%-15% in de kwaliteitsgelden (85% voor 'handen aan het bed' en 15% voor verbetering van kwaliteit) een punt van aandacht. Deze verdeling verhoudt zich niet goed tot de innovatie die nodig is om lokaal en regionaal tot maatwerk te komen om oplossingen te vinden voor de krapte op de arbeidsmarkt. Denk hierbij aan inzet op technologie en begeleiding die zij-instromers nodig hebben. Er is behoefte in de sector om beschikbare gelden in te zetten op een manier die past bij de situatie, afhankelijk van de setting en behoefte om zorg en welzijn te verbeteren.

4. Beter aansluiting onderwijs op de praktijk

Het aantal zij-instromers neemt toe. Het is hartverwarmend te zien dat mensen op een later moment in hun carrière met overtuiging voor de ouderenzorg kiezen. We kunnen deze talenten goed gebruiken. Deze ambitie moeten we wat ActiZ betreft daarom goed ondersteunen. Dit geldt ook voor herintreders of mensen die hun BIG-herregistratie vernieuwen.

Het aanbod voor om- en bijscholing moet daarom wat ActiZ betreft, passen bij het reeds opgebouwde cv van mensen. Dit kan bijvoorbeeld ook door meer instroommomenten bij opleidingen (modulair onderwijs) te creëren dan alleen in september en januari, zodat direct ingespeeld kan worden op wensen en behoeften. Ook het bieden van meer maatwerk en het snel actualiseren van de bijscholing voor BIG-herregistraties, vergroot het arbeidsmarktpotentieel. Daarvoor moet echter wel de nu geldende wetgeving worden aangepast én invulling worden gegeven aan het Leven Lang Ontwikkelen beleid dat eerder is aangekondigd door het kabinet.

Samenvattend

De benodigde instroom van medewerkers voor de VVT is een gigantische opgave. Alle ontwikkelingen om nieuwe instroom op te vangen, vragen om absorptievermogen en tijd van zorgorganisaties én medewerkers in de VVT.

We gaan graag met u in gesprek over de punten uit dit position paper.

Contact met ActiZ

Cees de Wildt
c.de.wildt@actiz.nl
06 - 5255 3397

Olfert Koning,
senior communicatieadviseur
o.koning@actiz.nl
06 - 2902 0035