

## ActiZ-paper

### Bijdrage ter voorbereiding op het AO Arbeidsmarktbeleid in de zorg d.d. 13 maart 2019

-----

#### Branchevereniging ActiZ benadrukt urgentie arbeidsmarkt zorg

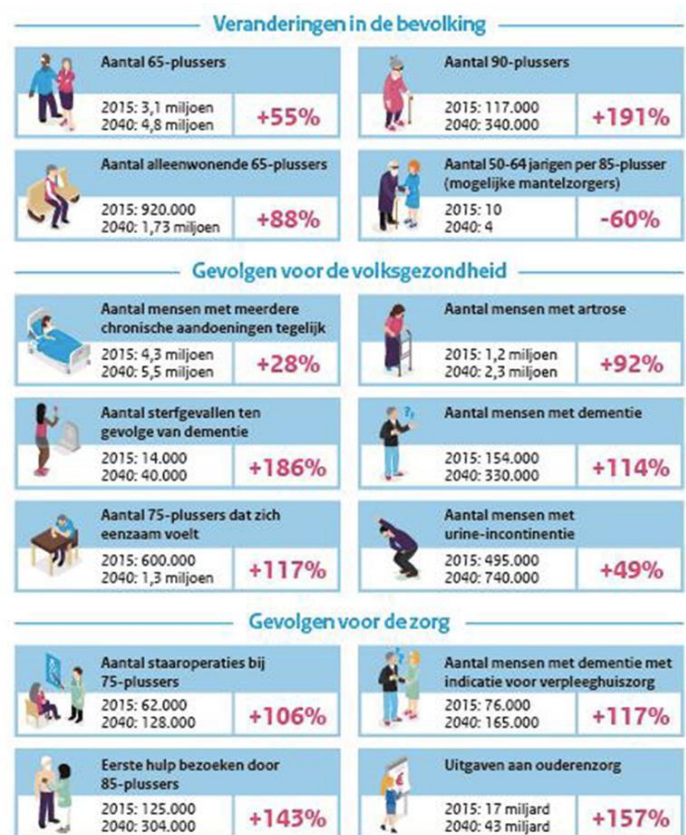
De benodigde instroom van medewerkers voor de VVT-sector (verpleging, verzorging en thuiszorg) is een gigantische opgave. Alle ontwikkelingen om die nieuwe instroom op te vangen, vragen om groot absorptievermogen en tijd van zorgorganisaties én medewerkers op alle niveaus. ActiZ pleit daarom voor blijvende urgentie om te komen tot de nieuwe, maatschappelijke visie op de ouderenzorg van de toekomst.

#### Demografische ontwikkelingen

Inwoners van Nederland worden steeds ouder. In combinatie met een groot personeelstekort en een voortdurend zwaardere zorgvraag, dwingt dit de samenleving tot nieuwe, fundamentele keuzes over hoe we zorg voor ouderen en chronisch zieke mensen willen inrichten. Wat ActiZ betreft is er meer nodig dan kortdurende actieprogramma's om de zorg voor ouderen ook in de toekomst vorm te geven.

- Het aantal 65-plussers stijgt de komende twintig jaar met 55% tot bijna 5 miljoen mensen in Nederland.
- Het aantal 90-plussers stijgt tegelijk met bijna 200% tot 340 duizend mensen.

De transitie van de ouderenzorg verdient een soortgelijke brede, maatschappelijke aanpak als de huidige klimaattafels. Deze (langdurige) zorgtransitie is volgens ActiZ, net als het klimaat, een *politieke topprioriteit*, waarvoor het kabinet nu en in de toekomst 'stelselverantwoordelijk' is. Als ActiZ leveren we hier graag een bijdrage aan.



#### Algemene aandachtspunten

Het onderwerp van het geplande debat is arbeidsmarktbeleid in de zorg. In dit paper gaat ActiZ in op een aantal aandachtspunten die rond dit thema spelen op verschillende onderwerpen:

1. *Arbeidsmarkt en technologie*
2. *Personeelsnorm verpleeghuizen*
3. *Opleiden*
4. *Begeleiden*
5. *Regionaal samenwerken*
6. *Lichtpunten op en voor de arbeidsmarkt*
7. *Prangend vraagstuk, ook voor wijkverpleging*

## 1. Arbeidsmarktproblematiek en technologie

Investerings in de arbeidsmarktproblematiek en in technologie zijn cruciaal voor het aanpakken van de lange termijn uitdagingen in de zorg voor ouderen. Met de inzet van technologie kunnen we zorg (en welzijn) voor ouderen en tegelijk de werkprocessen voor zorgmedewerkers verbeteren, bijvoorbeeld doordat er meer tijd ontstaat voor directe zorgverlening. Het werken in de zorg maken we daarmee aantrekkelijker voor (huidige en nieuwe) zorgverleners.

### Verpleeghuiszorg

De commissie Werken in de Zorg onder leiding van Doekle Terpstra wijst er, net als ActiZ, op dat de huidige verdeling in de kwaliteitsgelden voor de verpleeghuiszorg belemmerend werkt bij de goede inzet. 85% van deze middelen is geormerkt voor nieuwe 'handen aan het bed' en 15% van het extra geld mogen zorgorganisaties in de verpleeghuiszorg inzetten voor andere investeringen, die nodig zijn voor het realiseren van het kwaliteitsplan. Minister De Jonge van VWS stelt in zijn Kamerbrief van 15 oktober 2018 terecht dat 'deze verdeling een richtsnoer is, waarvan lokaal op basis van het ingediende kwaliteitsplan kan worden afgeweken.' Wij signaleren echter dat zorgkantoren bijzonder spaarzaam omgaan met het zogeheten gemotiveerde afwijken en een andere verdeling in de praktijk nagenoeg niet mogelijk is.

- *Verstandige inzet van de beschikbare gelden voor de implementatie van het Kwaliteitskader Verpleeghuiszorg noodzakelijk.*

## 2. Personeelsnorm verpleeghuizen

Zorginstituut Nederland (ZiN) heeft de 'Personeelsnorm voor verpleeghuizen' opgenomen in het register. De personeelsnorm geeft kaders om te komen tot voldoende en bekwaam personeel in verpleeghuizen, waarbij nieuwe bureaucratie en zinloze invullijstjes voorkomen worden.

De personeelsnorm moet organisaties helpen bij het vaststellen wat goede zorg is in hun situatie, rekening houdend met wat mogelijk is. Professionals, bestuurders en zorgorganisaties voeren met elkaar op elk niveau dat goede gesprek met elkaar met hulp van een reeks van praktische instrumenten.

## 3. Opleiden

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, zodat we het arbeidsmarktpotentieel kunnen vergroten.

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.

- *Creëer meer instroommomenten bij opleidingen (modulair onderwijs).*
- *Voor het bieden van meer maatwerk en het snel actualiseren van de bijscholing voor BIG-registraties, moet de nu geldende wetgeving worden aangepast én invulling worden gegeven aan het Leven Lang Ontwikkelen-beleid dat eerder is aangekondigd door het kabinet.*

#### 4. Begeleiden

Nieuwe collega's zijn in de VVT-sector meer dan welkom. Zorgaanbieders zijn blij met (zij-)instromers en leerlingen die net hun opleiding hebben afgerond. Zij vragen echter in eerste instantie vaak wel extra begeleiding.

- *Wij vragen aandacht voor het passend faciliteren van werkgevers in de VVT-sector voor de begeleiding van (zij)instromers en leerlingen van opleidingen.*

#### 5. Regionaal samenwerken

De commissie Werken in de Zorg heeft gesproken met 24 regionale samenwerkingsverbanden. In de rapportage zijn adviezen opgenomen die niet vrijblijvend zijn voor deze regio's. Maar hoe gaat de minister van VWS daadwerkelijk stimuleren dat zorgbreed samengewerkt wordt? De verpleeghuizen en de thuiszorg kunnen het regionale arbeidsmarktvragestuk of het personeelstekort in de zorg niet alleen oplossen.

- *ActiZ bevestigt 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 belemmert. Dit is jammer, omdat in een tijd van krapte op de arbeidsmarkt, samenwerking essentieel is.

- *Faciliteer samenwerking rond ter beschikkingstelling en onderlinge uitwisseling van medewerkers in de zorg.*

#### 6. Lichtpunten op en voor de arbeidsmarkt

##### A. Forse inzet werkgevers op instroom

Uit het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt en Welzijn (AZW)<sup>1</sup> blijkt dat het aantal medewerkers in de VVT is tussen 2016 en 2018 gegroeid is met ruim 20 duizend. Een knappe prestatie en een zeer noodzakelijke, gezien de enorme opgave die er ligt. Ook is er duidelijk een stijgende lijn zichtbaar wat betreft het aantal studenten in opleiding. Vooral het aantal beroepsbegeleidende trajecten (BBL) waar werkgevers fors in investeren neemt een grote vlucht, met ruim 4.700 extra studenten in opleiding ten opzichte van het voorgaande studiejaar.

##### B. Oriëntatiebaan

Halverwege 2018 is de oriëntatiebaan gelanceerd, een betaalde baan van 3 maanden waardoor mensen in de praktijk proeven aan het werken en leren in de VVT-sector. Inmiddels bieden ruim 80 leden van ActiZ deze banen permanent aan. Deze Oriëntatiebaan in de VVT-sector is een nieuw fenomeen; de reacties bij zowel zij-instromers die werken in de Oriëntatiebaan als bij zorgorganisaties/werkgevers zijn positief.

##### C. Benutting SectorplanPlus middelen

De leden van ActiZ maken veelvuldig gebruik van de scholingsimpuls die de regeling SectorplanPlus mogelijk maakt. Werkgevers in de VVT-sector zetten deze subsidie in om nieuwe medewerkers praktijkgericht te scholen. Daarnaast zetten de werkgevers de subsidie in voor 'opsholing' van medewerkers met MBO-niveau -2 naar -3 en van MBO-niveau-3 naar -4.

---

<sup>1</sup> <https://www.nationalezorgqids.nl/zorgpersoneel/nieuws/47224-20-000-nieuwe-medewerkers-in-twee-jaar-tijd-voor-verpleeghuissector.html>

Met deze opscholing wordt driedubbele 'winst' geboekt:

- opscholing biedt op zorgorganisatieniveau ruimte voor nieuwe instroom;
- opscholing biedt carrièreperspectief voor zittende medewerkers (behoud van medewerkers);
- opscholing leidt tot meer gekwalificeerd personeel om de goede kwaliteit van zorg te blijven verlenen.

#### 4. Campagne IK Zorg loopt

De landelijke VWS-campagne IK Zorg is in november 2018 van start gegaan. ActiZ is rondit positief over deze campagne, omdat de verhalen in de campagne van 'echte' eigen zorgmedewerkers op aansprekende wijze de interesse van het publiek in de zorg opwekken. Vraag is of de landelijke campagne de vaart erin houdt? Welke campagne-activiteiten van IK Zorg er in het jaar 2019 zijn, is onduidelijk.

- *ActiZ wil graag duidelijkheid over de activiteiten en planning van de Ik Zorg-campagne, zodat aangesloten zorgorganisaties hun lokale en regionale wervingsactiviteiten aan de IK Zorg-campagne kunnen koppelen en zo het effect van de campagne vergroten.*

### 7. Prangend vraagstuk, ook voor wijkverpleging

Voor 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.

#### Werken in de wijkverpleging

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.*

#### **Tenslotte**

Branchevereniging ActiZ deelt met alle brancheorganisaties in de zorgsector, verwoord in de BoZ-brief aan de leden van de Vaste commissie voor VWS, de zorgen over de nieuwe Wet Arbeidsmarkt in Balans (Wab) en over de positie van de ZZP-er in de zorg.

Uiteraard zijn wij altijd bereid tot toelichting of het geven van achtergrondinformatie.

\*\*\*

#### **Contact met ActiZ**

Cees de Wildt, coördinator Arbeid, [c.de.wildt@actiz.nl](mailto:c.de.wildt@actiz.nl), 06 - 5255 3397

Olfert Koning, senior communicatieadviseur, [o.koning@actiz.nl](mailto:o.koning@actiz.nl), 06 - 2902 0035