



paper Arbeidsmarktbeleid in de zorg

13 februari 2020

De urgentie is groot. De cijfers zijn dramatisch en bekend. De hele zorgsector stevent richting 2022 af op een tekort van ruim 80.000 medewerkers. Bijna 80% van dit tekort (ruim 63.000 fte) wordt verwacht in de verpleeghuiszorg, wijkverpleging en thuiszorg.¹ Tegelijkertijd neemt door de vergrijzing de vraag naar deze zorg de komende jaren toe. Op dit moment al wachten ruim 18.000 mensen met een indicatie voor verpleeghuiszorg op een plek. En 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. Nu werken 1 op de 7 mensen in de zorg. In de toekomst zouden dat er 1 op de 4 moeten worden, maar het aantal werkenden in Nederland neemt af.

Toekomstbestendige zorg voor ouderen

Steeds duidelijker wordt dat we als samenleving een ingewikkelde klus te klaren hebben om én hoge kwaliteit van zorg te bieden én een enorm toenemende vraag naar ouderenzorg op te vangen. De vergrijzing raakt ook het medewerkersbestand in onze sector: de komende jaren gaan steeds meer verzorgenden, verpleegkundigen en andere zorgprofessionals met pensioen, 30% van de huidige medewerkers is ouder dan 55 jaar. Voor ActiZ is de belangrijkste vraag dan ook hoe mensen in de (nabije) toekomst professionele ouderenzorg en ondersteuning kunnen krijgen. Naast activiteiten en verbeteringen voor de korte termijn, is het belangrijk ook te kijken naar de langere termijn en de verwachtingen ten aanzien de continuïteit van onze zorgverlening.

ActiZ sluit zich aan bij de bevindingen en aanbevelingen in de derde voortgangsrapportage van de Commissie Werken in de Zorg: *"Voor het verminderen van de personeelstekorten zijn een gerichtere instroom, meer aandacht voor behoud en een hechtere samenwerking van onderwijs en werkveld nodig. Het gat tussen het aantal beschikbare en het aantal benodigde zorgprofessionals kan echter, zeker in de toekomst, alleen structureel gedicht worden door fundamenteel anders te gaan werken en anders te gaan denken over wat zorg, wat welzijn, wat preventie is."*

Uitstroom medewerkers in de zorg: realisme en aanpak

De werkgelegenheid in de VVT-sector kende de afgelopen 8 jaar een grillig verloop. In 2012 werkten er nog 450.000 mensen in verpleging, verzorging en thuiszorg. Dit aantal nam daarna relatief sterk af met als dieptepunt 410.000 medewerkers in 2016. Inmiddels is de werkgelegenheid bijna terug op het niveau van 2012; in 2019 werken er ongeveer 445.000 medewerkers in de VVT. De afgelopen jaren is veel ondernomen om de instroom te verhogen. Gelet op de demografische ontwikkelingen moeten de inspanningen om de instroom te vergroten onverminderd voortgezet worden.

¹ ActiZ Infographic arbeidsmarkt VVT: <https://www.actiz.nl/stream/actizinfographic-arbeidsmarkt-vvtseptember-2019>

De commissie Terpstra schetst daarnaast een grote uitstroom van medewerkers uit de zorgsector. Tussen april 2018 en april 2019 verlieten ongeveer 111.000 medewerkers de zorg. Dat lijkt onaanvaardbaar hoog en de noodzaak om medewerkers te behouden is helder. Wel vragen de cijfers enige nuancering:

- In totaal werken ruim 1.2 miljoen mensen in de sector zorg en welzijn. Dat betekent dus dat we te maken hebben met een verloop van iets meer dan 9%. Ongeveer 45% van dit verloop wordt veroorzaakt onder de noemer 'inactiviteit'. Voor een belangrijk deel betreft dat mensen die met pensioen gaan. Dat is niet of nauwelijks beïnvloedbaar voor werkgevers. Een deel van deze 45% heeft betrekking op medewerkers die als ZZP'er aan de slag gaan. Deze blijven dus wel behouden voor de zorg.
- de uitstroomcijfers zijn in lijn met de uitstroomcijfers in de jaren voor de bezuinigingen en financiële crisis.
- Uitstroomcijfers bij jongeren hebben ook betrekking op beëindigen van bijbanen en vakantiebanen. Daarbij moet worden opgemerkt dat de uitstroom van jongeren op dit moment op het laagste percentage zit sinds 2010, namelijk 20%. Dat is nog steeds te veel maar eerder bewoog dit percentage zich rond de 30%. Ook hier wordt dus duidelijk verbetering geboekt.
- Er wordt minder streng geselecteerd bij de werving van nieuwe medewerkers (bijv. om carrière-switcher een kans te geven) waardoor relatief meer mensen binnen korte tijd toch weer afhaken.
- De algemene krapte op de arbeidsmarkt biedt ook mensen in de zorg mogelijkheden om een loopbaanswitch te maken.
- Uit het uitstroomonderzoek van RegioPlus² blijkt dat 44% van het verloop niet beïnvloedbaar is door werkgevers.

Dit alles neemt niet weg dat werkgevers een stevige inspanning moeten verrichten om het verloop zo veel als mogelijk terug te dringen. Als branchevereniging helpen we onze leden hierbij. Zo zijn in de nieuwe cao-VVT met vakbonden bijvoorbeeld afspraken gemaakt om ons in te spannen om 90% van de werknemers vaste aanstellingen te bieden, generatiebeleid voor oudere medewerkers goed mogelijk te maken en zorgorganisaties te ondersteunen bij strategisch hr-beleid.³

Goed werkgeverschap is een verantwoordelijkheid waarvoor onze leden niet weglopen. Het organiseren van de randvoorwaarden om goed werkgeverschap mogelijk te maken is in de zorg echter ook een collectieve verantwoordelijkheid. Vanuit die randvoorwaarden vragen we uw aandacht voor onderstaande punten.

Samenwerking bevorderen

Samenwerking is het nieuwe concurreren. Het optimaal benutten van de arbeidsmarkt wordt ook bereikt door het oprichten van samenwerkingsverbanden van zorgorganisaties waarin medewerkers uitwisselbaar zijn. Een belangrijke hindernis vormt daarbij het fiscale vraagstuk van ter beschikking stelling van personeel. Een voorbeeld hiervan is het regionaal gezamenlijk organiseren van avond-, nacht-, en weekendzorg, waarbij personeel van zorgaanbieder A zorg levert voor cliënten van de overige zorgaanbieders.

- ***Stel ter beschikking stelling van personeel door samenwerkende zorgorganisaties om daarmee betaalbare en doelmatige zorg te leveren, vrij van BTW.***

² Uitstroomonderzoek RegioPlus, 29 november 2019:

<https://www.regioplus.nl/nieuws/2019/uitstroomonderzoek-zorg-en-welzijn-4-op-de-5-wil>

³ 'Cao-VVT brengt vernieuwing in de sector': <https://www.actiz.nl/nieuws/cao-vvt-brengt-vernieuwing-in-de-sector>

Begeleiding verbeteren

Begeleiding in tarieven

Voor de korte termijn is begeleiding van nieuwe medewerkers nu een grote bottleneck. Naast de grote instroom van nieuwe medewerkers, vertrekken er helaas ook medewerkers. Het uitstroomonderzoek van RegioPlus bevestigt het signaal van onze leden dat er een groot gebrek aan begeleidingscapaciteit is voor nieuwe medewerkers, met name in de wijkverpleging en thuiszorg. Het is een collectieve verantwoordelijkheid om nieuwe mensen voor de sector op te leiden. Het is daarom ook in het belang van zorgverzekeraars om hier in hun inkoopgedrag rekening mee te houden. Hier is echter niet altijd ruimte voor tijdens gesprekken tussen zorgverzekeraars en zorgaanbieders.

Er is een aantal mogelijkheden om de begeleidingscapaciteit te verruimen. Deze moeten volgens ActiZ allemaal benut worden om nieuwe medewerkers een goede start te bieden. Eén van de grootste knelpunten is dat begeleiding van nieuwe medewerkers niet is opgenomen in tarieven. Met name in de wijkverpleging en thuiszorg is begeleiding tijdsintensief omdat het gaat om 1 op 1 begeleiding. Het is voor organisaties erg kostbaar hier mensen voor vrij te maken en niet mogelijk dit kostendekkend te doen. Onze oproep is daarom:

- **Creëer ruimte in de tarieven van wijkverpleging, WMO-zorg en kortdurende zorg voor begeleiding, samenwerking en (multi-disciplinaire) afstemming en coördinatie**

Verlenging SectorplanPlus

Middelen vanuit SectorPlanPlus zouden moeten kunnen worden benut voor zowel stagiaires als zij-instromers. Zij zijn een belangrijk potentieel en zorgorganisaties zouden daarom hen ook vanuit de Sectorplanplus-gelden moeten kunnen steunen en aanmoedigen zich te ontwikkelen. SectorplanPlus loopt bijna ten einde, terwijl het heeft bijgedragen aan een grote scholingsimpuls voor het opleiden van nieuwe medewerkers en opscholen van bestaande medewerkers.

Graag zouden we een toezegging zien voor een vervolg van SectorplanPlus. Juist om het opleiden van nieuwe medewerkers en opscholen van bestaande medewerkers, zowel via bekostigd onderwijs als derde leerweg, vervolg te kunnen geven.

- **Verleng SectorplanPlus.**

Lange termijn: toegankelijkheid van zorg voor ouderen waarborgen

Het vraagstuk van de arbeidsmarkt in de zorg is ingebed in een groter geheel waarbij meerdere uitdagingen tegelijk komen: we willen kwaliteitsverbetering en tegelijkertijd toegankelijke zorg kunnen bieden. Dé opgave voor de ouderenzorg is het vinden van antwoorden op de groeiende kloof tussen de stijgende vraag naar zorg en de krapte op de arbeidsmarkt. De komende jaren gaat de vergrijzing de samenleving veranderen, stelt het CPB in de economische vooruitzichten. Als we doorgaan op dezelfde weg, komen de kwaliteit, toegankelijkheid van de zorg voor ouderen en de solidariteit onder druk te staan. Het is daarom zaak te zoeken naar mogelijkheden om het moment dat mensen intensieve verpleeghuiszorg nodig hebben, zo lang mogelijk uit te stellen. En om de juiste zorg en ondersteuning rond mensen, in samenwerking tussen professionals en mantelzorgers, slim te organiseren.

We hopen dat u de aanbevelingen kunt bespreken met de bewindspersonen.

Contact

Voor meer informatie of vragen, neem gerust contact op met ActiZ: Olfert Koning (o.koning@actiz.nl / 06-2902 0035) of Eric Bosman (e.bosman@actiz.nl / 06-2765 0862), coördinatoren public affairs ActiZ