

# Arbeidsmarkt gehandicaptenzorg

## Inbreng rondetafelgesprek

De huidige arbeidsmarktproblematiek plaatst de gehandicaptenzorg (GHZ) voor ongekende uitdagingen. Zeker op langere termijn ontstaat er een groot probleem door de ontgroening en vergrijzing in combinatie met een toenemende zorgvraag. Tegelijkertijd daalt het aantal mantelzorgers en vrijwilligers. Traditionele oplossingen blijken onvoldoende op te leveren. De GHZ kan deze problematiek alleen het hoofd bieden met een breed samenhangend pakket van maatregelen. In deze position paper concentreren we ons op aangrijpingspunten voor de korte termijn. We kunnen ons niet meer permitteren om kansen die daaruit voortvloeien te laten liggen.

### **Kern arbeidsmarktproblematiek GHZ**

De arbeidsmarktproblematiek in de GHZ concentreert zich bij de cliënten met een intensieve zorgvraag. Juist in teams die werken met cliënten met een verstandelijke beperking en ernstige gedragsproblematiek (zorgprofiel 7) en cliënten met ernstige meervoudige beperkingen (zorgprofiel 8) groeit het aantal moeilijk vervulbare vacatures. Dit zijn de meest kwetsbare cliënten. Enerzijds vinden we meer persoonsgerichte antwoorden op een steeds intensievere zorgvraag, anderzijds wordt het door de arbeidsmarktontwikkelingen steeds lastiger die zorg duurzaam te organiseren. Vooral bij mensen met gedragsproblemen gaat het om veeleisend, zwaar en uitdagend werk, dat steeds minder in verhouding staat tot de arbeidsvoorwaarden. Zodra de bezetting van een team onder druk komt te staan - een medewerker accepteert een andere baan, gaat met zwangerschapsverlof of wordt ziek - dreigt er een vicieuze cirkel te ontstaan. Om intussen zorg te waarborgen, worden flex medewerkers en ZZP'ers ingezet, waardoor de kosten flink stijgen, de kwaliteit onder druk komt te staan en de druk op het bestaande team toeneemt. Ook om- en bijscholing van (nieuwe) medewerkers levert echter bezettingsproblemen op. We staan voor de uitdaging om deze cyclus te voorkomen en te doorbreken. Er zijn verschillende uitwegen.

### **Aanpassing programma Werken in de zorg**

Het actieprogramma Werken in de zorg bevat een compleet pakket aan maatregelen met drie actielijnen. De meeste aandacht gaat echter uit naar lijn 1, die betrekking heeft op vergroting van de instroom. Dit programma concentreert zich op verpleegkundigen en verzorgenden en heeft daardoor geen direct effect op de instroom in de GHZ. Intussen is in de GHZ het aantal moeilijk vervulbare vacatures in de periode 2016-2017 verdrievoudigd (van 535 naar 1.533), terwijl de uitstroom in 2018 is toegenomen tot 14 procent. Daarom moet er een specifieke, op de GHZ toegesneden aanpak komen.

Door de combinatie van sociaal agogische en verzorgende taken is de GHZ aantrekkelijk voor zij-instromers. Dit leidde bijvoorbeeld bij 's Heeren Loo al tot afspraken met defensie om militairen te laten doorstromen in de zorg. Met dit resultaat voor ogen heeft de VGN de aanvullende campagne 'Wat een vak' ontwikkeld, die met name is bedoeld om zij-instromers aan te trekken.

## **Nog onbenutte maatregelen**

Vanuit het programma 'Werken in de zorg' moet meer worden geïnvesteerd in de actielijnen 'Beter leren' en 'Anders werken'. Dit is nodig om het hoge verloop, de stijging van het verzuim en de inzet van ZZP'ers terug te dringen.

### *Beter leren*

De inzet van zij-instromers en tijdelijke medewerkers legt een groot beslag op de opleidingscapaciteit van zorgorganisaties. Opleiden kost (werk)tijd. Tegelijkertijd zijn deze medewerkers hard nodig op de werkvloer. Er moet dus meer ruimte komen voor scholing, voor reflectie en intervisie: extra investeringen om deze (verlet)kosten mee op te vangen. Die worden mogelijk door tarieven op te hogen en – specifiek voor de jeugdhulp – een opleidingsfonds op te richten.

Met digitale, *blended* leertrajecten kunnen zij-instromers direct starten met hun opleiding en worden verletkosten beperkt. Deze opleidingstrajecten zijn niet te vinden op de markt of zijn heel duur. Daarom hebben 29 zorgaanbieders de VGN-Academie opgericht, waar zij gezamenlijk investeren in de ontwikkeling van digitale leertrajecten die aansluiten bij de dagelijkse werkpraktijk. Idealiter zouden alle 170.000 medewerkers gratis toegang moeten krijgen tot deze én de nog te ontwikkelen leertrajecten. Hiervoor is een investering nodig van € 700.000,- per jaar.

### *Anders werken*

In het programma Volwaardig leven zetten VWS en de VGN samen onder andere in op versterking en versnelling van technologische innovatie. De inzet van nieuwe technologie draagt bij aan de zelfstandigheid van cliënten en vernieuwt het werk en de inzet van medewerkers. Er wordt al geëxperimenteerd met sociale robots en digitale vormen van ondersteuning, via apps. Dit stimuleert de kwaliteitsverhoging van de ondersteuning aan de cliënt en de eigen regie. De inzet van deze innovaties bevordert dat sommige taken niet meer door medewerkers gedaan hoeven te worden. Dit komt ten goede aan persoonlijke aandacht en begeleiding. Het betekent ook dat aan medewerkers nieuwe eisen worden gesteld. Velen van hen beschikken nog niet over voldoende digitale vaardigheden. Daarom draagt de VGN bij aan het initiatief [www.digitaal-vaardig.nl](http://www.digitaal-vaardig.nl).

### *Terugdringen uitzendkrachten en ZZP'ers*

Het aantal ZZP'ers en uitzendkrachten in de GHZ neemt snel toe. Dit is een zeer ongewenste ontwikkeling. Niet alleen vanwege de kosten, maar vooral omdat ZZP'ers de meest aantrekkelijke taken en diensten invullen. Hierdoor loopt de werkdruk voor het vaste personeel verder op, met een stijging van het verzuim en een groter verloop tot gevolg. Collegiale uitlening van personeel in

de regio is een antwoord op deze ongewenste ontwikkeling. De samenwerking in de Werkgeverij is een voorbeeld. Er moet verkend worden welke vormen van collegiale uitwisseling van personeel mogelijk zijn, zonder dat dit leidt tot een btw-heffing of andere wettelijke beperkingen. Daarnaast stellen wij voor om de vergoeding voor ZZP'ers wettelijk te koppelen aan een tarief dat is gebaseerd op de cao in de sector. Dit voorkomt onverantwoorde kostenstijgingen en concurrentie op basis van arbeidsvoorwaarden.

#### *Versterking duurzame inzetbaarheid*

Er moet meer geïnvesteerd worden om steeds oudere medewerkers langer inzetbaar te houden het verzuim terug te dringen. Deze investeringen staan door de lage tarieven onder druk. Zeker binnen het sociaal domein. Versterking van duurzame inzetbaarheid vraagt ook om een serieuze dialoog tussen bestuurders en medewerkers.

In 2018 is de VGN hierover in gesprek gegaan met groepen medewerkers. Dit leverde een nieuwe visie op arbeidsverhoudingen op, waarin dialoog en versterking van het organisatieklimaat centraal staan. Uit onderzoek van IZZ en de Erasmus universiteit blijkt dat een gestructureerde dialoog met medewerkers een vermindering van gezondheidsklachten met verzuim en een betere kwaliteit van zorg tot gevolg heeft. Deze methodiek is met de VeiligPlus aanpak met succes toegepast in de GHZ. De VGN stimuleert onder leden een directe dialoog tussen medewerkers en bestuurders.

#### *Inzet van Woonhulpen*

De omvang van de problematiek vraagt om benutting van het volledige beschikbare talent. Ook het talent van mensen met een beperking. Daarom is in de GHZ met behulp van *jobcarving* de functie Woonhulp ontwikkeld. Woonhulpen worden onder andere ingezet in de ouderenzorg en dragen hier bij aan de kwaliteit van de zorg én terugdringing van het personeelstekort. Tegelijkertijd biedt dit initiatief mensen met een beperking de mogelijkheid om door te groeien naar de best passende plek. Woonhulpen kunnen ook worden ingezet in andere zorgbranches. Deze aanpak kan in alle RAAT's worden opgenomen, om de kennisbundeling en samenwerking in de regio op het gebied van inclusief werkgeverschap te versterken. Samen met ActiZ en de regionale werkgeversorganisaties organiseert de VGN binnenkort een aantal informatiebijeenkomsten om zorgorganisaties hiervoor te enthousiasmeren.

#### *Schrappen van administratieve lasten*

De administratieve belasting voor zorgmedewerkers neemt nog steeds toe. Volgens recent onderzoek besteden medewerkers in de GHZ inmiddels 31 procent van hun tijd aan administratieve taken. Dit is tijd die niet direct aan cliënten kan worden besteed. Het leidt tot grote onvrede onder professionals. Hoewel toename van complexe zorg onverminderd vraagt om een goede verslaglegging en overdracht, denken we dat hier verbetering nodig en mogelijk is. Al vraagt dit wel om inspanning uit de gehele keten. In 2019 start de GHZ met schrapessies, net als de verpleeghuizen. We nemen daarbij onze eigen verantwoordelijkheid, maar verwachten ook dat de minister zich maximaal inspant om de

resultaten ervan te vertalen in verlichting van regeldruk. De gang van zaken rond nieuwe wetgeving als de Wet Zorg en Dwang en de WMCZ stemt ons hierover vooralsnog niet positief.

De GHZ staat kortom voor complexe uitdagingen. Wij zien hiervoor een aantal oplossingsrichtingen, maar de weg naar het doel bevat nog flink wat obstakels. Een specifiek op de sector toegesneden pakket aan nog onbenutte maatregelen, zoals in deze paper beschreven, draagt aanzienlijk bij aan het vinden van uitwegen...