



BEZOEKADRES
Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht

TELEFOON
030 751 1700

FAX
030 751 1709

INTERNET
www.cnvconnectief.nl

E-MAIL
info@cnv.nl

Position paper CNV Zorg & Welzijn

“Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn”

(januari 2019)

INLEIDING

Het tekort aan
personeel in de sector

Zorg en Welzijn is groot en groeit. Daar kunnen we pessimistisch en angstig naar kijken en bij vlagen is dat gevoel zelfs maar moeilijk te onderdrukken: toch kiest CNV Zorg & Welzijn altijd de optie om aan te pakken en op te lossen, in plaats van enkel te agenderen. Het is van belang dat we een werkomgeving creëren waarin we de sector aantrekkelijk maken voor nieuw personeel, waarin we uitstroom tegengaan en waar we in het algemeen de werkomstandigheden verbeteren. In dit position paper gaan we in op oplossingen voor de problemen die wij op de werkvloer signaleren.

1. Personeelsbehoud: pro-actief tegengaan uitstroom

Zorgorganisaties moeten pro-actiever uitstroom tegengaan. Alleen een focus op instroom is niet voldoende. Zoals de [commissie ‘Werken in de Zorg’](#) onlangs rapporteerde: “Het roept het beeld op van een vergiet: met de kraan open gaat er veel ‘water’ in, echter een groot deel daarvan loopt er razendsnel weer uit. In 2017 verliet 19,3% van de medewerkers in Zorg & Welzijn in heel Nederland zijn/haar werkgever. En maar liefst 8,1% verliet zelfs de sector.” Pensioenfonds Zorg & Welzijn heeft onder haar deelnemers gepeild waarom zorgmedewerkers de zorgsector verlaten: 39% gaf “het management, de organisatie” als reden. Daarbij noemen de respondenten de focus op kostenbeheersing, de omslag naar zelfsturing die niet goed gefaciliteerd wordt en het gevoel niet serieus genomen te worden door ‘het management’.

Hoe?

- Luisteren naar medewerkers

In een peiling van beroepsorganisatie V&VN blijkt dat de overgrote meerderheid van de leden het gevoel heeft niet betrokken te worden bij het aanpakken van de tekorten. Organisaties moeten veel meer dan nu het geval is, mét hun medewerkers in gesprek gaan. Aandacht hebben voor en luisteren naar medewerkers is de sleutel. [Ledencollectief IZZ](#) toonde recent nog wetenschappelijk aan, dat het de dialoog is die het verschil maakt in organisaties. CNV Zorg & Welzijn en V&VN gaan, in samenwerking met RegioPlus, werkgevers ondersteunen deze dialoog tussen alle lagen binnen de organisatie te voeren. Goed werkgeverschap begint namelijk met luisteren.

- Duurzame inzetbaarheid

Goed werkgeverschap betekent ook focus op duurzame inzetbaarheid. CNV Zorg & Welzijn voert daarom samen met RegioPlus en regionale werkgeverspartijen het project [Sterk in je Werk](#) uit, waarmee inmiddels 15.000 mensen gebruik hebben kunnen maken van loopbaanadvies. Ook zien we dat [Pensioenfonds PFZW](#) haar verantwoordelijkheid neemt door de financiële consequenties van deeltijdpensioen voor haar deelnemers inzichtelijk te maken. In de hoop dat de mogelijkheden

Bij beantwoording ons
kenmerk vermelden
a.u.b.

rondom langer (in deeltijd) doorwerken als aantrekkelijke optie wordt gezien. Als CNV Zorg & Welzijn spreken we in diverse cao's [generatieregelingen](#) af, bijvoorbeeld regelingen waar senioren medewerkers 100% pensioen opbouwen, 90% salaris verdienen en 80% van hun arbeidsovereenkomst werken. We zien steeds meer slimme constructies waarbij oudere medewerkers (die geen nachtdiensten meer draaien) worden vrijgemaakt om hun jongere collega's te begeleiden.

- Uitwisseling personeel mogelijk maken

De BTW-plicht belemmert zorgorganisaties om onderling personeel uit te wisselen. Terwijl juist brede inzetbaarheid (in de regio) nodig is om roostertechnische problemen op te lossen en medewerkers te behouden voor de zorg. Voor het onderwijs en de kinderopvang bestaat er een [handreiking](#) om personeel zonder BTW-plicht van elkaar over te nemen/in te zetten.

In de handreiking worden samenwerkingsvormen geschetst, waarin een onderwijsinstelling en kinderopvanginstelling onder voorwaarden een fiscale eenheid btw kunnen vormen, zonder dat de verschillen in bekostiging dit blokkeren. Het zou mooi zijn als deze formule beschikbaar komt voor de totale sector Zorg en Welzijn. Ontschotten is een voorwaarde voor betere patiënten-doorstroom, maar het vraagt wel om een andere benadering van zorg vanuit nieuw denken. Het vraagt om durf niet alleen voor de eigen organisatie op te leiden, maar voor de hele sector. Een permanent karakter voor de Sectorplannen Plus, zou ondersteunend zijn bij de uitwerking van dit idee. Ook vanwege de behoefte aan continue scholing en ontwikkelingen vanwege steeds complexer wordende zorgvragen.

2. Sector aantrekkelijk maken voor extra personeel

In Nederland staan er nog te veel mensen met een uitkering aan de zijlijn van de arbeidsmarkt. Het Actieprogramma 'Werken in de Zorg' spreekt over 'jobcarving' of 'functiecreatie' als oplossing om banen in de zorg toegankelijk te maken voor mensen tot wie de arbeidsmarkt een afstand heeft.

Hoe?

- Contractuitbreiding

De zorgsector wordt gekenmerkt door 900.000 vrouwelijke medewerkers in deeltijdbanen, met 60% die 25 uur of minder werkt. Deeltijd lijkt de norm binnen alle leeftijdscategorieën, met een gemiddelde van 23.5 uur. Uit onderzoek van [McKinsey](#) blijkt dat in Nederland 86% van de vrouwelijke medewerkers in de zorg deeltijd werkt, tegenover 50% of minder in andere West-Europese landen. Het vergroten van deeltijdbanen helpt bij zowel het oplossen van de personele tekorten als het vergroten van de financiële zelfredzaamheid van vrouwelijke zorgprofessionals. Reden genoeg om meer uren werken makkelijker én aantrekkelijker te maken voor vrouwen in de zorg. Dat vraagt om extra investeringen in de infrastructuur rondom zorgtaken thuis (betaald mantelzorgverlof, investeren in kinderopvang en extra partnerverlof). Het vraagt om het organiseren van de goede fiscale prikkels om meer werken aantrekkelijker te maken, en het vraagt een campagne om de hardnekkige deeltijdnorm voor vrouwen te doorbreken. Een campagne die rolmodellen in beeld brengt en zich richt op jongens én meisjes wat de verdeling van zorg en werk betreft.

- Ruimte voor aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden

De ruimte voor loonontwikkeling in de zorg wordt in belangrijke mate bepaald door het percentage dat de overheid met werkgevers vaststelt: de overheidsbijdrage in de arbeidskostenontwikkeling (OVA). Het Centraal Planbureau berekent dit percentage op basis van de cao's en loonkostenontwikkeling in de markt. Voor 2019 is deze ruimte volgens de NZA voor zowel de ZVW als de WLZ vastgesteld op bijna 4%.

In deze 4% zitten ook (mogelijke) eenmalige uitkeringen gedurende het jaar, de eventuele stijging van de eindejaarsuitkering etc. In de onderhandeling over de OVA ruimte zouden werkgevers harder moeten onderhandelen met de overheid, dit gebeurt vaak niet. Er zijn goede redenen om de OVA ruimte te verhogen: het verschil tussen wat een HBO geschoolde beginnende leraar of een HBO geschoolde beginnend verpleegkundige verdient; de zwaarte van het werk; en de huidige krapte op de arbeidsmarkt. Zorgverzekeraars zouden naar arbeid moeten kijken als kapitaal en kwaliteitsfactor en deze zo wegen. Nu lijken zij vooral een reduceerbare kostenpost te zien. Er is geen wetgeving die voorschrijft dat de politiek zich aan de

prijsindexcijfers moet houden. Specifiek meer investeren in salarissen is mogelijk (en nodig).

- Begeleiding van uitkering naar werk

CNV Zorg & Welzijn ziet hier legio aan mogelijkheden. In elke arbeidsmarktregio zit een [werkgeversservicepunt](#) om mensen te ondersteunen in de stap naar werk. Binnen die werkgeversservicepunten is expertise rondom functiecreatie en begeleiding van mensen aanwezig. CNV heeft ook de [HARRIE](#) methodiek ontwikkeld om begeleiding van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt mogelijk te maken.

Naast het creëren van duurzame functies en de juiste begeleiding op de werkvloer, is het voor mensen die vanuit een uitkering aan het werk gaan van belang dat zij kunnen terugvallen op zekerheden, zodat de relatieve zekerheid van een uitkering niet verkozen kan worden voor de onzekerheid van een baan met salaris. De overstap naar werk is makkelijker te maken met de zekerheid van een goed vangnet. De kamerbrief van staatssecretaris van Ark '[Simpel Switchen in de participatieketen](#)' (27 december 2018) biedt hiervoor wat CNV Zorg & Welzijn betreft een aantal mooie uitgangspunten. Tegelijkertijd zien we dat het specifieke streefgetal van 25.000 banen in de publieke sector wordt losgelaten, terwijl juist de zorg en het onderwijs met enorme tekorten kampen. Een onlogische keuze. Een quotum gericht op de participatie van arbeidsgehandicapten voor de publieke sector helpt de sector in het oplossen van de personele tekorten en om als goed voorbeeld te dienen van een inclusieve samenleving.

3. Focus op kerntaken en continuïteit

- Regeldruk

Medewerkers besteden veel tijd aan het invullen van formulieren en checklists. Dit gaat ten koste van de tijd voor zorg aan bewoners en cliënten en zorgt voor frustraties. Zorgmedewerkers zijn goed in staat om aan te geven welke administratieve handelingen noodzakelijk zijn en welke geschrapt kunnen worden. Daarom is CNV mede organisator van snap- en schrapsessies, om de regeldruk in de verpleeghuiszorg en wijkverpleging terug te dringen. Deelnemers aan de bijeenkomst maken de regeldruk binnen hun organisatie inzichtelijk en krijgen handvatten hoe zij zelf de (interne)regeldruk kunnen aanpakken. Dat maakt dat medewerkers ook daadwerkelijk invloed hebben op verbeteringen en daar ook iets van merken. Ook in de jeugdzorg gaan we deze sessies in samenwerking met jeugdzorgprofessionals en VWS ontwikkelen.

- Herziening aanbestedingsregeling t.b.v. continuïteit

We vragen speciale aandacht voor de jeugdzorg. Wat personele tekorten betreft vallen de aantallen in de jeugdzorg in absolute zin misschien mee. De maatschappelijke impact van deze tekorten niet. We vragen het kabinet vooral om haast te maken met het herzien van de aanbestedingsregels of zelfs het afschaffen daarvan. Een contract voor twee jaar is te kort. Uit verhalen van cliëntenraden weet CNV Zorg & Welzijn wat de impact is voor een kind wanneer er een andere behandelaar voor hem/haar klaarstaat. Dit heeft een gigantische impact en kost de voortzetting van de behandeling vaak weken tot maanden aan vertraging. Dit gebeurt ook doordat tijdelijke contracten niet verlengd worden voor medewerkers. Dit kan niet meer met het huidige tekort op de arbeidsmarkt.

SAMENVATTEND

De tekorten in de zorg raken ons allemaal. Om deze het hoofd te bieden is samenwerking nodig, in de regio, tussen werkgevers en medewerkers én tussen de verschillende ministeries. Het actieprogramma Werken in de Zorg is pas geslaagd als medewerkers met meer plezier hun werk kunnen en blijven doen. Om voor hen inzichtelijk te maken op welke plek waaraan gewerkt wordt, lanceert CNV Zorg en Welzijn deze week een animatie. Hierover zullen we berichten op onze site, twitter en facebook. Pas als medewerkers verbetering gaan merken, weten we dat we op de goede weg zijn.