



Krapte op de arbeidsmarkt

# Zet de zorg-professional op één

**Voor elke zorgmedewerker op zoek naar een baan, staan 30.000 vacatures open. 30.000! Een personeelstekort dat onvermijdelijk lijkt. 'Onzin', zegt Jelle Boonstra. De directeur van RegioPlus reageert op vier prikkelende stellingen.**

Er is in de zorg al veel over gesproken: de krapte op de arbeidsmarkt. Maar de visie van Jelle Boonstra is anders. Als directeur van RegioPlus, een samenwerking van veertien regionale werkgeversorganisaties in de zorg, daagt hij zorgorganisaties uit over hun eigen grenzen te kijken. Vier prikkelende stellingen, vier verrassende antwoorden.

#### **Het personeelstekort in de zorg hebben we niet kunnen voorzien**

'Nee, daar ben ik het niet mee eens. Je kunt dit soort problemen voorblijven door tijdig en proactief maatregelen te nemen voor je personeelsbeleid. Nog altijd zie ik sommige zorgorganisaties achter de feiten aanlopen, door-

dat HRM bij hen op bestuurlijk niveau een ondergeschoven kindje is. Afspraken met zorgverzekeraars, de financiering van de gebouwen en inventaris: alles is tot in de puntjes geregeld. Maar een toekomstgerichte HRM-strategie ontbreekt nog vaak op de agenda van de raad van bestuur. Ik ben ervan overtuigd dat je personeelskrapte in de zorg voor je hele regio moet oplossen en niet dat ieder voor zich vacatures moet invullen. Dat regionale denken geldt voor zowel opleiden als werven. In nauwe samenwerking met andere zorgaanbieders in de eerste-, tweede- en derdelijnszorg kun je een gezonde balans op de arbeidsmarkt bereiken. Dit vergt een andere manier van ketendenken en organiseren.



**‘HRM moet binnen een zorgorganisatie altijd op bestuursniveau vertegenwoordigd zijn’**

### Jelle Boonstra

Functie:

- Directeur RegioPlus

Vorige functie:

- Manager Collectieve Belangen en Public Affairs bij Transport en Logistiek Nederland

Met mijn organisatiekennis en -ervaring van buiten de zorg, ondersteunen de RegioPlus-regio's zorgaanbieders om anders naar hun eigen organisatie te kijken en meer de samenwerking aan te gaan.'

### Een evenwichtige arbeidsmarkt is niet haalbaar in de zorg

'Als ik deze stelling zou beamen, zou ik niets te zoeken hebben bij RegioPlus. Uiteraard ben je van vele factoren afhankelijk, zoals regeringsbeleid, conjunctuur, opleiding en regionale verscheidenheid. Maar bij RegioPlus hebben we de overtuiging dat je door regionale samenwerking een goede landelijke dekking kunt bereiken. Los van die strategische keuze zullen we het werk in de zorg ook aantrekkelijk moeten maken en houden. Het werk vraagt veel, zowel fysiek als mentaal. Mensen kiezen dit werk vanuit passie, ze willen een verschil maken in het leven van een ander. Zorgprofessionals moet je niet demotiveren door hen taken te laten doen waar zij niet voor

## ‘Werven en opleiden doe je als zorgaanbieder voor je hele regio, niet alleen voor je eigen organisatie’

hebben gekozen. Als je daarin slaagt, kun je jonge mensen werven en ervaren professionals behouden. Ik zie daar in de regio veel goede voorbeelden van (zie kader rechtsboven). Het kan echt!'

### Een cultuuromslag is dé oplossing voor het personeelstekort

'Absoluut! Deze tijd vraagt om het gezamenlijk vinden van creatieve oplossingen, met een grote rol voor de zorgprofessional in het bedenken daarvan. Dát is het wenkende perspectief. Bij alle ontwikkelingen die de zorg de afgelopen jaren heeft ondergaan, zijn bestuurders hun belangrijkste asset soms uit het oog verloren: hun eigen medewerkers. Die hebben te maken met toenemende werk- en regeldruk en houden steeds minder tijd over voor hun patiënten. Dat leidt tot weinig instroom en velen zeggen de zorg vaarwel. Niet omdat zij hun vak niet meer leuk vinden, maar omdat ze hun werk niet meer kunnen doen op de manier waarop zij dit graag zouden doen. Er is beslist een cultuuromslag

noodzakelijk: werkgevers moeten anders met hun personeel omgaan. Veel zorgaanbieders zeggen dat zij de patiënt op de eerste plaats stellen. Een loffelijke houding, maar het wordt eens tijd dat de zorgprofessional op nummer één komt te staan. Want de best denkbare zorg komt van medewerkers die lekker in hun vel zitten. Zelfsturende teams waren tot voor kort het toverwoord. Dat klinkt mooi. Maar in de praktijk komt het erop neer dat zorgprofessionals veel energie en kostbare tijd kwijt zijn aan het maken van roosters, plannen en zelfs inkoop. En dat is niet het werk dat maakte dat zij voor de zorg kozen. Zelfsturend is prima, maar ondersteun zorgteams wel met een goede backoffice.'

### De zorgorganisaties zijn aan zet, alleen zij kunnen dit probleem oplossen

'Dat is wat al te kort door de bocht, maar zorgaanbieders zullen zeker hun verantwoordelijkheid moeten nemen om de samenwerking te zoeken voor een regionale oplossing van de personeels-

## Tijdbesparende initiatieven uit de regio

**1.** In Limburg bij Zorg aan Zet winnen ze tijd met een pilot voor het inspreken van het patiëntendossier door software met spraakherkenning.

**2.** In de regio's Brabant en Achterhoek werken twee ziekenhuizen (het Jeroen Bosch in Den Bosch en het Koningin Beatrix in Winterswijk) aan functiecreatie door jobcarving. Alle werkzaamheden en handelingen die verpleegkundigen doen zijn in kaart gebracht en onderverdeeld in vereiste functieniveaus. De verpleegkundigen doen een aantal taken niet meer. Deze worden samengevoegd tot een nieuwe functie, ingevuld door een medewerker met afstand tot de arbeidsmarkt. Zo ontstaat voor alle betrokkenen waardevoller werk.

**Samen de personeelskrapte oplossen? Bekijk de video op [intrakoop.nl/personeelstekort](https://www.intrakoop.nl/personeelstekort)**

Onderzoek personeel en PNIL in de gezondheidszorg

## Belang van capaciteitsmanagement

Goed capaciteitsmanagement speelt een sleutelrol in het vinden en behouden van personeel. Hoe pakken onze leden dat aan? Samen met Randstad onderzochten we het. Dit kwam eruit.

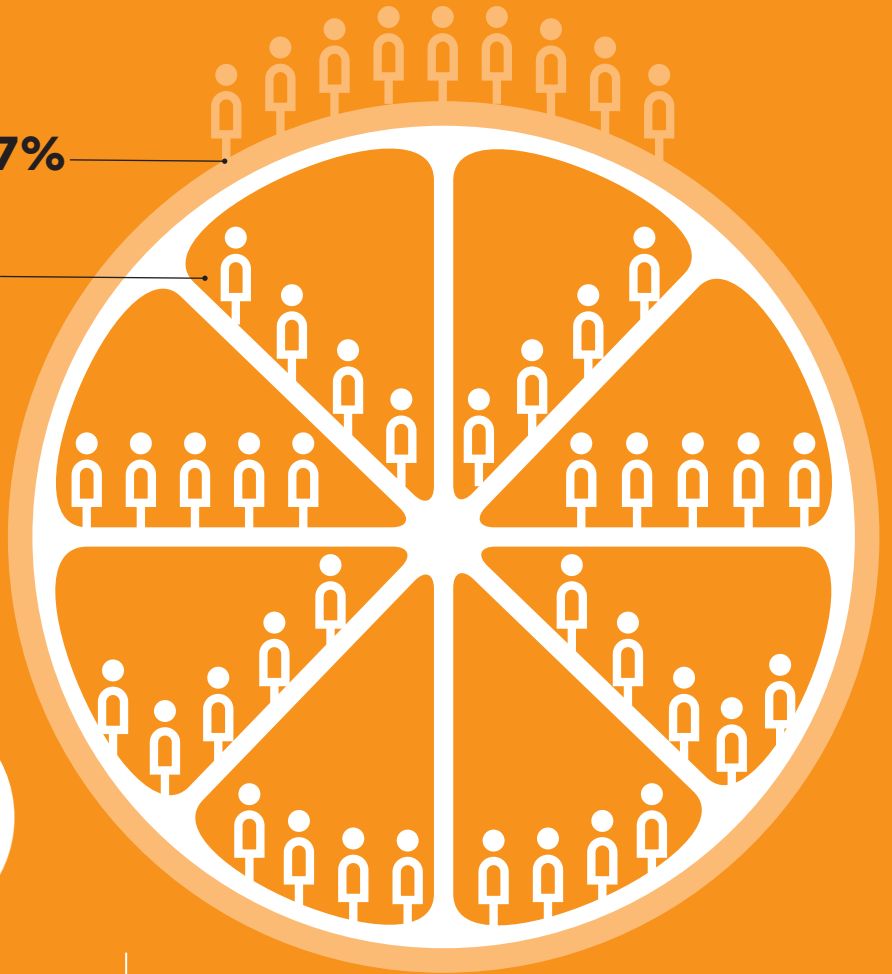
### Verhouding personeel

Flexkrachten in loondienst **17%**

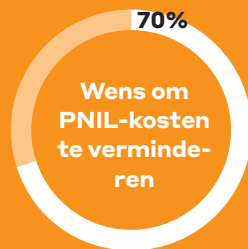
In vaste dienst **72%**

Personeel niet in loondienst (PNIL)

**11%**



### Opvallende resultaten



### Belangrijkste redenen

Tijdelijke invulling lastig vervulbare vacatures

**60%**

Opvang ziekteverzuim

**59%**

Opvang vakanties

**40%**