



GGZ

| | | |
|--------|---|----------|
| INHOUD | Regionale GGZ: krapte bij specifieke functies | pagina 1 |
| | Conclusies regionale GGZ | pagina 2 |
| | Branche overstijgende conclusies | pagina 3 |
| | Over het onderzoek | pagina 3 |



Regionale GGZ: krapte bij specifieke functies

Regionale GGZ organisaties ervaren op dit moment een personeelskrapte bij vooral verpleegkundigen met specifieke GGZ-opleiding en psychiaters. Dit blijkt zowel uit de uitgevoerde prognose door onderzoeksbureau E'til als de gehouden interviews onder P&O adviseurs en P&O managers.

Veranderingen zorgproductie?

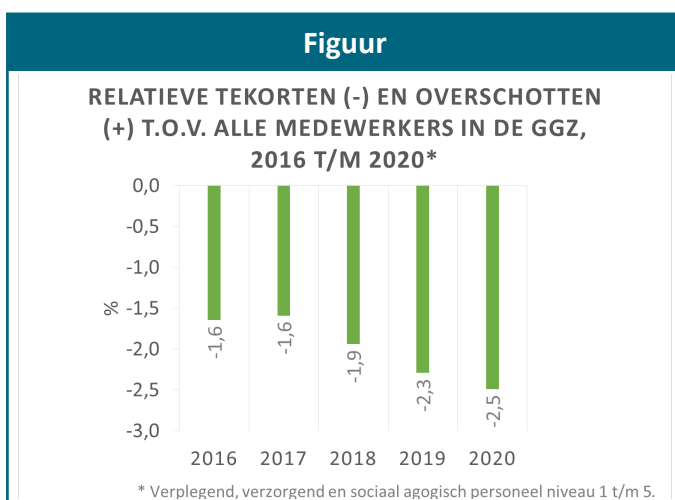
Het is niet de verwachting van de geïnterviewde regionale GGZ werkgevers dat zij er als branche veel budget bij krijgen. Toch betekent dit niet dat de omzet van individuele spelers niet zou kunnen groeien. De interviews met P&O managers laten namelijk zien dat er de afgelopen periode sprake is van nieuwe producten om beter op de (veranderde) zorgvraag in te spelen. Eén voorbeeld van zo'n product is de nieuw ontwikkelde ambulante dienstverlening om meerdere malen per dag een cliënt thuis op te zoeken om zo opname te voorkomen. Het gevolg van de ambulantisering is dat intramuraal zwaardere zorg gegeven wordt. Dit maakt dat intramuraal, vooral door

de recente bezuinigingen, de werkdruk is toegenomen.

Krappe arbeidsmarkt voor specifieke functies

Uitbreidingsvraag wordt – op grote schaal – dus niet verwacht. Toch is er op dit moment sprake van een krappe arbeidsmarkt en dan vooral op specifieke functies als Sociaal Psychiatrisch Verpleegkundige, woonbegeleider (MBO niveau 4) en psychiater. De krapte aan psychiaters lijkt daarbij ervaren te worden als een niet te voorkomen constante, waarbij de huidige keuze van psychiaters om te werken als ZZP'er niet mee helpt. Of deze krapte in de toekomst zal doorzetten, is daarbij lastig te beantwoorden. Werkgevers geven aan dat dit afhangt van (financiële) keuzes van de (landelijke) overheid en van de inzet van innovaties zoals blended care waarbij digitale hulpverlening wordt ingezet.

| Conclusies: | Uitspraken werkgevers GGZ: |
|--|---|
| Verdere focus op ambulante zorgverlening; eerder krimp dan groei | <ul style="list-style-type: none"> “In zijn geheel geloven we niet dat de budgetten zullen gaan groeien. De situatie kenmerkt zich als krimp/stabiel. Natuurlijk is dit afhankelijk van de uitkomsten van de verkiezingen.” “Een groter gedeelte van de zorg wordt nu ambulant geleverd en dit zal op termijn ten koste gaan van de werkgelegenheid van de kliniek. Personen worden korter opgenomen en vooral ambulant behandeld.” |
| Complexere zorg & andere doelgroepen (statushouders, op termijn ouderen) | <ul style="list-style-type: none"> “De vraag is nu of er een verzwaring in functiebeschrijving nodig is.” “Mogelijk zullen we meer geriatrische en somatische zorg gaan aanbieden.” |
| Psychiaters vaker werkzaam als ZZP'er | <ul style="list-style-type: none"> “We beschouwen de krapte aan psychiaters als constante, met de blik van vandaag. We zijn niet blij met de keuze voor zzp-schap door psychiaters, omdat – naast het financiële plaatje – de binding met de organisatie minder wordt.” |
| Behoeft aan verpleegkundigen (met specifieke ervaring/opleiding) | <ul style="list-style-type: none"> “Het aantal goede kandidaten op een functie van verpleegkundigen met enige jaren ervaring is erg laag. Ik heb ook zo'n vermoeden dat er binnen de opleiding weinig aandacht is voor de psychiatrie. Het tekort aan verpleegkundigen in de prognose past bij dit beeld.” “De vacatures voor MBO/HBO verpleegkundigen is afhankelijk van hoe de arbeidsmarkt en de opleidingsmarkt de komende jaren inzetten op om- en bijscholing.” |
| Blijvende focus op opleidingen | <ul style="list-style-type: none"> “We hebben er specifiek voor gekozen om een opleidingsziekenhuis te zijn, enerzijds vanwege het ontwikkelklimaat en anders om op deze manier goede mensen aan te trekken.” |
| Interne mobiliteit wordt in verschillende mate gestimuleerd | <ul style="list-style-type: none"> “We hebben nu nog veel medewerkers die lang dezelfde functie hebben. Een SPV'er* houdt bijvoorbeeld hetzelfde vak, maar kan bijvoorbeeld wisselen van team en van doelgroep. Een leven lang leren is primair de verantwoordelijkheid van de werknemer, maar de werkgever moet het mogelijk maken.” *SPV = Sociaal Psychiatrisch Verpleegkundige |



Er is volgens de kwantitatieve prognose een licht tekort in de regio Haaglanden/Nieuwe Waterweg Noord aan verplegend, verzorgende en sociaal agogisch personeel voor de GGZ. Dit komt in grote lijnen overeen met de uitkomsten van de gehouden interviews met regionale werkgevers in de GGZ. De werkgevers zien ook tekorten in specifieke functies, bijvoorbeeld bij de functie van SPV.

Interpretatie van de figuur

In 2020 is er een tekort van 2,5 procent van het huidige aantal regionale zorgmedewerkers in de GGZ.

Bron: E'til, ZorgZijn Werkt (2016). RegioPortret Haaglanden, Nieuwe Waterweg Noord. Werkgeversvereniging ZorgZijn Werkt: Zoetermeer.



BRANCHE overstijgende conclusies

Hierna volgen de branche overstijgende regionale conclusies uit de Regionale Arbeidsmarkt Update.

- Regionale werkgevers in zorg en welzijn ervaren (stijgende) tekorten voor Verzorgende niveau 3 t/m HBO-Verpleegkundige en Sociaal Pedagogisch Werker niveau 4.
- Daarnaast ervaren werkgevers, zelfs bij functiekwalificatieniveaus waarbij relatief meer geschikte werknemers beschikbaar zijn, tekorten. Het gaat dan kwalitatieve tekorten bijvoorbeeld door specifieke opleidingseisen, door ongunstige baan-kenmerken (locatie, contractuur, werktijden) of bij specifieke doelgroepen (denk aan Moeilijk Verstaanbaar Gedrag in de Gehandicaptenzorg).
- Ten opzichte van 2 jaar geleden, het vorige meetmoment, lijkt de omvang van de dienstverlening meer gestabiliseerd. De stabilisering van de productie is één van de redenen dat er personeel geworven wordt of gaat worden.
- Bij werkgevers is een spanningsveld zichtbaar tussen de gewenste inzet van hogere kwalificatieniveaus en (verminderde) financiële mogelijkheden door de extra salariskosten die dat met zich meebrengt.
- Werkgevers lijken toch vooral (meer) aandacht te besteden aan het zelf opleiden van medewerkers via bijvoorbeeld een leerwerktraject als er sprake is van een (dreigend) tekort aan die specifieke medewerkers. Met andere woorden: opleiden lijkt nog niet anticyclisch. Er wordt vooral opgeleid als er op dat moment vraag is naar personeel.
- Voor een aantal functies blijft het voor werkgevers lastig om contracten met een hoger aantal uur per week te geven, terwijl zij – bij een aantal van die functies – wel een krappere arbeidsmarkt ervaren. De samenwerking met andere branches of andere activiteiten binnen de eigen organisatie wordt gezocht om zo toch grotere contracten aan te bieden. Het is nog de vraag in hoeverre deze ook gevonden worden.
- Een actief alumni beleid waarin contact wordt onderhouden met voormalig werknemers wordt maar zeer beperkt gevoerd.

De volledige Regionale Update Arbeidsmarkt is te downloaden via www.zorgzijnwerkt.nl/arbeidsmarktonderzoek.

“Er is een spanningsveld tussen hogere eisen en beperkte financiële mogelijkheden”



Over het onderzoek

De situatie op de arbeidsmarkt in Haaglanden en Nieuwe Waterweg Noord voor de kinderopvang staat centraal in deze korte publicatie. Deze publicatie is een resultaat van de sectorbrede Regionale Update Arbeidsmarkt die te downloaden is via <https://www.zorgzijnwerkt.nl/arbeidsmarktonderzoek>.

De Regionale Update en de Update kinderopvang zijn beiden gebaseerd op de kwantitatieve prognose van onderzoeksbureau E'til en de gehouden interviews met P&O managers en

adviseurs. Van de in totaal 27 interviews zijn er drie interviews gehouden met P&O managers en adviseurs die werkzaam zijn bij (middel-)grote GGZ organisaties.