



Louis Braillelaan 100  
2719 EK Zoetermeer  
T 079 323 03 19  
E [info@regioplus.nl](mailto:info@regioplus.nl)  
[www.regioplus.nl](http://www.regioplus.nl)

## Het belang van een regionale aanpak

### Ontwikkelingen in de arbeidsmarkt Zorg en Welzijn

De arbeidsmarkt van Zorg en Welzijn staat onder druk. Cliënten, patiënten en burgers verwachten een steeds hogere kwaliteit van zorg, terwijl budgetten beheersbaar moeten blijven. De werkdruk voor personeel in de zorg is hoog; er moet steeds meer werk gedaan worden door minder mensen.

Naast deze algemene uitdagingen kent de sector ook regiospecifieke uitdagingen. RegioPlus, het samenwerkingsverband van 14 regionale werkgeversorganisaties, werkt aan regionaal passende oplossingen. We doen dat samen met een groot aantal partners in de regio, van gemeenten tot opleidingsinstituten. In deze notitie laten we zien wat partijen in de regio samen al hebben opgepakt. Ook maken we inzichtelijk wat nodig is om de regionale structuur verder te versterken en om de arbeidsmarktuitedagingen binnen Zorg en Welzijn samen aan te pakken.

#### Een regionale aanpak is essentieel

De twee belangrijkste drijvers voor de regionale arbeidsmarkt zijn het demografisch effect, waaronder vergrijzing, en het effect van landelijk beleid. De fase waarin een regio zich bevindt is belangrijk bij het ontwikkelen van regionaal arbeidsmarktbeleid. Juist in regio's waar vergrijzing al sterk speelt, kent de vraag naar zorg in de toekomst een minder grote stijging dan in regio's waar de effecten van de vergrijzing net zichtbaar worden. Het beleidseffect heeft vooral een landelijke oorsprong. Om de gevolgen van het landelijk beleid op de regionale arbeidsmarktsituatie te begrijpen, is inzicht in de demografische effecten binnen een regio belangrijk. En juist dat inzicht hebben de partijen in de regio.

De 14 regionale werkgeversorganisaties werken dagelijks aan het branche-overstijgend versterken van instroom, behoud en scholing van medewerkers. De regionale ontwikkelingen zijn hierbij bepalend voor de prioritering binnen deze thema's. Door de verschillende fases waarin regio's zich bevinden, volgt per regio een andere focus op de bekende arbeidsmarktknelpunten. Als bijvoorbeeld een regio maar beperkt inzet op instroom, en juist sterk op innovatie, betekent dit dus niet meteen dat een regio kansen laat liggen.

De actuele landelijke ontwikkelingen en inzichten over de arbeidsmarkt Zorg en Welzijn zorgen voor focus voor het huidige beleid en de intensivering van dat beleid. Een middel daarbij is het stimuleren en versterken van de regionale samenwerking, zoals wij doen vanuit RegioPlus.

Een risico is dat de landelijke beleidsdiscussies zich vooral baseren op landelijke trends op (te) korte termijn. Zo is de afgelopen twee jaar vooral ingezet op instroom, met een toename van de instroom in opleidingen en in het werkveld tot gevolg. Vanuit het landelijk beleid werd vervolgens geconstateerd dat er nog te weinig is gedaan aan behoud van personeel. En moeten alle pijlen zich nu gaan richten op het thema

behoud. Kijken we naar de cijfers rondom de uitstroom<sup>1</sup> van cliëntgebonden personeel, dan zien we inderdaad dat van de mensen die vertrekken bij hun werkgever ca. 25% aangeeft de sector te zullen verlaten. Daar staat tegenover dat 80% van deze groep aangeeft gewoon in de sector te willen blijven werken of daarin ooit weer terug wil keren. Ook wanneer we kijken naar de wisseling van beroepsklasse in de gehele economie<sup>2</sup>, dan zit Zorg en Welzijn (in procenten van totaal binnen de beroepsklasse) juist helemaal aan de onderkant.

Inzet op behoud, met alles wat daarbij komt kijken, is zeker nodig. Maar het is belangrijk om arbeidsmarktinterventies gebalanceerd in te zetten, gebaseerd op regionale ontwikkelingen en analyses. Om van daaruit te komen tot een landelijke strategische visie die voldoende ruimte geeft voor regionaal maatwerk. Een visie waar alle relevante regionale partijen bij aangehaakt zijn en die ook op lange termijn leidt tot een stabiele arbeidsmarkt voor Zorg en Welzijn.

Binnen dat regionale maatwerk speelt een aantal thema's in vrijwel alle regio's. Deze thema's vragen naast regionale aanpak ook om een aanpak vanuit het landelijk beleid. Het gaat dan om de ontwikkelingen rondom flexibel werken en zzp-schap in de sector, de flexibiliteit van opleidingen, innovatie van de arbeidsmarkt en het versterken van de samenwerking op landelijk en regionaal niveau.

#### Regio's bekijken alternatieven voor zzp-schap

De arbeidsmarkt en de perceptie van arbeid veranderen. De medewerker van vandaag is niet te vergelijken met de traditionele werknemer die 30 jaar in dienst bleef bij dezelfde werkgever. De werknemer van nu is ondernemend, wil regie hebben over werkzaamheden, wil erkenning en waardering. Lang niet alle werknemers ervaren deze regie, erkenning en waardering. Dit maakt dat steeds meer mensen ervoor kiezen om als zzp'er aan het werk te gaan. In de praktijk leidt dit soms tot een disbalans tussen zzp'ers en medewerkers in loondienst. Vaste teams voelen zich onder druk staan, bijvoorbeeld bij het invullen van bepaalde diensten. Dit kan leiden tot verdere uitstroom, waarmee een vicieuze cirkel ontstaat.

Deze vicieuze cirkel is er één die in iedere regio wordt herkend. Het verbieden van zzp in de zorg biedt hierbij geen oplossing. Integendeel, het vergroot het arbeidsmarktprobleem omdat de huidige zzp'ers daarmee niet als werknemer terugkeren naar de zorg. Vanuit RegioPlus verkennen we de mogelijkheden voor alternatieve vormen van arbeidsverbanden, waarin ruimte is voor eigen regie en waarin alle zorgmedewerkers zich gewaardeerd voelen. Ongeacht hun dienstverband. Dit doen we in nauw overleg met landelijke partijen en het ministerie van VWS, zodat we tot een centrale visie kunnen komen op arbeidsverbanden met ruimte voor regionaal en lokaal maatwerk.

---

<sup>1</sup> Uitstroomonderzoek RegioPlus, november 2019

<sup>2</sup> CBS statline, Werkzame beroepsbevolking; wisseling van beroepsklasse, versie 14 november 2019 (<https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/83120NED/table?ts=1580120563118>)

### Flexibiliteit van opleidingen

Eén van de pijlers waarop RegioPlus zich richt, is het aantrekken van zij-instromers voor de sector. In de praktijk haken veel zij-instromers af door de opleidingseisen die de sector stelt. Mensen met werk- en levenservaring in andere sectoren, moeten een volledige mbo-opleiding volgen om als verzorgende of verpleegkundige in de zorg aan de slag te gaan.

RegioPlus werkt samen met de mbo-raad, Actiz en VGN aan de flexibilisering van het volwassenonderwijs. Met opleidingsmaatwerk willen we de mobiliteit van zittende medewerkers en zij-instromers vergroten. Door certificering van leereenheden, onderdeel van een leven lang leren, hoeven (potentiële) werknemers niet direct een hele opleiding te volgen om in de zorg aan de slag te kunnen. Leereenheden moeten uiteindelijk kunnen leiden tot een landelijk erkend diploma. Maar ook voor mensen die dit niet ambiëren, openen de leereenheden wegen die tot op heden afgesloten zijn. RegioPlus verkent samen met VWS en OCW wat nodig is om deze flexibilisering van opleidingen verder door te zetten en te komen tot erkenning van ontwikkelde leereenheden.

### Innovatie van de arbeidsmarkt

De arbeidsmarktproblematiek van dit moment gaat niet opgelost worden door alleen het verhogen van de instroom en het werken aan behoud. We moeten het probleem integraal aanpakken. De grote tekorten vragen om innovatieve en vernieuwende oplossingen. Technologie kan het werk verlichten en zorgen dat een werknemer langer en efficiënter kan blijven werken. Voor versterking van de arbeidsmarkt moet vooral ingezet worden op het stimuleren van sociale innovatie. Werkgevers moeten hier ruimte voor krijgen én gaan voelen.

Innovatie en technologische toepassingen bieden een breed scala aan mogelijkheden. Veel organisaties zien echter inmiddels door de bomen het bos niet meer. Wat werkt, hoe je zaken implementeert en wat ervoor nodig is qua financiën en scholing, is een complexe zoektocht. RegioPlus faciliteert en stimuleert daarom het delen van kennis en het leren van elkaar. Juist als het gaat om innovatie, is het belangrijk de krachten te bundelen. Vanuit het werkveld en werkgeversorganisaties, het onderwijs én de overheden.

### Versterken van de samenwerking

RegioPlus stimuleert en versterkt de regionale samenwerking. Tegelijk zien we ook vanuit het ministerie van VWS ontwikkelingen die gericht zijn op het versterken van de regionale structuur en de samenhang met het landelijk beleid. Voorbeelden zijn het Actie Leer Netwerk, de Commissie Werken in de Zorg en de regioteams. Hoewel al deze structuren bijdragen aan het gezamenlijk oppakken van de uitdagingen, moeten we voorkomen dat het leidt tot onnodige bestuurlijke drukte en langs elkaar heen werken. Er ligt een belangrijke taak voor zowel het ministerie als voor RegioPlus om, naast de afstemming in de regio, ook te zorgen voor afstemming tussen de verschillende landelijke structuren. Momenteel zijn dit vaak nog te veel naast elkaar werkende initiatieven die weliswaar regelmatig contact hebben, maar waar qua afstemming nog het nodige te winnen valt.



Sinds 1 januari 2020 zijn de regionale werkgeversorganisaties aan de slag met het beleidsprogramma Samen Regionaal Sterk van RegioPlus. In dit beleidsprogramma komen de inhoudelijke thema's van de regionale werkgeversorganisaties en die van het programma Werken in de Zorg van het ministerie van VWS samen. Op dit moment ligt de nadruk vanuit het landelijk speelveld vooral op de Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten (RAAT). Voor de komende jaren staan we voor de uitdaging om de focus van Samen Regionaal Sterk, die breder is dan RAAT alleen, leidend te laten worden in de aanpak van de arbeidsmarktuitdagingen. Hiervoor is het belangrijk dat VWS ruimte biedt om vanuit werkgevers echt bottom-up de uitdagingen op de arbeidsmarkt aan te pakken. RegioPlus is daarin dé organisatie om een brug te slaan tussen deze regionale aanpak en het landelijke beleid.

*RegioPlus, februari 2020*