



# FWG en Randstad gaan samen krapte op de arbeidsmarkt te lijf



**Hoe kunnen verpleeg- en verzorgingshuizen en de thuiszorg (VVT) het beste anticiperen op de toenemende krapte op de arbeidsmarkt? Of, in cijfers: waar halen zij tot 2025 de 125.000 extra medewerkers vandaan die de ouderenzorg naar verwachting nodig heeft? Het is een zeer actuele vraag die Randstad en FWG in 2017 deed besluiten om samen te gaan werken. Als partners verzorgden zij tijdens het congres op 1 juli in de RAI in Amsterdam een workshop over dit thema.**

Geertje van de Ven is manager R&D bij FWG, het advies- en onderzoeksbureau voor HR in de zorg. 'FWG doet onderzoek naar ontwikkelingen en trends in verschillende zorgbranches, waaronder de VVT. Op basis van de door FWG opgestelde functies van de toekomst, schoolt Randstad medewerkers met als doel dat zij zo snel en goed mogelijk inzetbaar zijn in de zorg. Dat gebeurt in samenwerking met erkende opleiders en zorginstellingen.'

## Belangrijke ontwikkelingen

Dat het aantal ouderen en de complexiteit van de zorg toenemen, is al langer bekend. Evenals een belangrijk gevolg: stijgende zorgkosten. Daarnaast zijn er inhoudelijke ontwikkelingen. Zo wordt er ingezet op langer thuis wonen, meer eigen regie en de wens om onze samenleving ouderenvriendelijk in te richten. Ook gaat de

zorg steeds meer samenwerken met andere domeinen, zoals wonen en welzijn: door meer samenhang te creëren, kan de zelfredzaamheid van mensen mogelijk worden versterkt. Een andere belangrijke trend noemt Geertje van de Ven de vele initiatieven gericht op het dichten van het ‘gat’ tussen thuis en het verpleeghuis of ziekenhuis, waardoor onnodige ziekenhuisopnames kunnen worden voorkomen. De coöperatie acute wijkverpleging is een mooi voorbeeld van een dergelijk initiatief: deze coöperatie streeft naar landelijke dekking van verpleegkundige inzet bij acute zorgvragen van burgers in de avond, nacht en weekenden. Steeds meer vanuit de ogen van de cliënt naar de kwaliteit van zorg kijken, wordt eveneens gezien als een belangrijke trend. ‘Zorgprofessionals mogen en kunnen steeds meer zorg op maat bieden; vakmanschap krijgt meer ruimte. En het leefplezier van ouderen krijgt steeds meer aandacht.’

## Toekomstbestendig

De trends die FWG signaleert, hebben allemaal een relatie met de huidige arbeidsmarktkrapte, maar lossen deze niet op. Structurele oplossingen zijn gewenst, tot die tijd zetten organisaties in op:

- Profilering als aantrekkelijke werkgever.
- Vissen in andere vijvers: veel organisaties proberen zij-instromers aan te trekken.
- Behoud van personeel, onder andere door meer maatwerk te bieden en meer aandacht te hebben voor werkplezier.
- Het herverdelen van taken: hoe zijn deze het beste onder de beschikbare medewerkers te verdelen en waar is nog ruimte om voor bepaalde taken een ander type medewerker aan te trekken?
- Het creëren van nieuwe functies voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (Participatiewet).
- Het automatiseren van taken.
- Het inzetten van e-health en domotica.
- Nieuwe vormen van zorg; zoals een wondzorg-app en de ‘veinviewer’ om misprikken te voorkomen.

## Effect ontwikkelingen op functies

Volgens FWG ontstaan er in de praktijk nieuwe functies, worden er onderdelen van functies geautomatiseerd en zijn er functies die mogelijk verdwijnen. ‘De impact van technologie op functies en werkprocessen is voor veel organisaties nog een black-box’, zegt Geertje van de Ven. ‘Met een Tech Impact Scan maken we dit bij organisaties inzichtelijk, zodat zij daar meer grip op krijgen.’ Ook wijst zij graag op de website [www.digivaardigindezorg.nl](http://www.digivaardigindezorg.nl), omdat het voor de toekomst van de zorg belangrijk is dat medewerkers hun digitale vaardigheden ontwikkelen. ‘Op deze website kunnen ze een zelftest doen en aan de slag met het ontwikkelen van hun eigen digitale vaardigheden.’

## Randstad

Bij Randstad zien ze verschillende mogelijkheden om de krapte op de arbeidsmarkt het hoofd te bieden, vertelt Floortje Schiks, opleidingsmanager Randstad Zorg. Voornamelijk door opleidingsbehoeften in de markt te herkennen en die door te vertalen naar kansen. Het opleiden van zij-instromers, zoals nu al gebeurt, is er daar één van. ‘Bovendien is er ook in de huidige arbeidsmarkt nog altijd sprake van een enorm arbeidspotentieel: meer dan 1 miljoen mensen zitten ongewild thuis op de bank of zouden meer willen werken

dan ze nu doen. Daar richten we ons op met speciale opleidingen. Daarbij kijken we goed naar wat de zorg nodig heeft.’ Als ander voorbeeld noemt Schiks het aantrekken van mensen die eerder in de zorg gewerkt hebben om als werkbegeleider aan de slag te gaan. ‘Om tekorten tegen te gaan moeten er meer mensen opgeleid worden. Maar door de tekorten is er op de werkvloer weinig ruimte om de leerlingen goed op te leiden en zijn er niet genoeg werkbegeleiders beschikbaar.’ Verder richt Randstad regiopools in voor professionals die meer uren in de zorg willen werken, maar die binnen hun bestaande functie niet meer uren kunnen krijgen. Schiks benadrukt tot slot dat Randstad mee blijft zoeken naar andere, nieuwe oplossingen voor de krapte op de arbeidsmarkt.



## Workshop congres 1 juli

### Duurzame inzetbaarheid: 'Het zal mij een zorg zijn'

FWG en Randstad verzorgden samen een mooie, interactieve workshop tijdens het congres Thuis in het Verpleeghuis op 1 juli in Amsterdam. Zij legden de deelnemers aan de workshop de volgende vraag voor: welk cijfer verdient jouw organisatie op dit moment in de voorbereiding op de zorg van morgen? En nodigden hen uit om bij een cijfer te gaan staan, variërend van 1 tot en met 10. Het resultaat: een 4 als laagste cijfer, een 7 als hoogste. Het leverde een levendige discussie op, die al meteen van start ging met een opmerking over structurele onderbezetting en hoge werkdruk. 'Er is wel geld, maar er zijn geen mensen', merkte een verzorgende op. In de hoek waar medewerkers bij een 7 stonden, zei iemand: 'Waar mogelijk laten wij taken al door andere mensen uitvoeren, maar het kan lang niet altijd, omdat de regels te streng zijn.'

## Aandacht

De discussie maakte verder duidelijk dat juist medewerkers mee moeten kunnen denken over mogelijke oplossingen, omdat zij weten waar ondersteuning nodig is. Maar dit gebeurt duidelijk lang niet overal. Wel lijkt de trend van meer persoonlijke aandacht voor de cliënt breed te zijn ingezet. 'Veel aandacht kost wel veel tijd', liet een van de aanwezigen zich ontvallen. De krapte op de arbeidsmarkt baarde allen veel zorgen. 'Ik zou willen zeggen tegen de opleiders: ga nou kijken wat we echt nodig hebben: handen aan het bed', vond een deelnemer. En dat vergt weer een beter imago, zo werd geopperd. Bestuurlijk lef is eveneens een vereiste, evenals een langetermijnvisie, 'want het systeem loopt vast.'

Door: Karin Burhenne

## Meer informatie

- Bekijk de presentatie van deze sessie: [Duurzame inzetbaarheid: 'Het zal mij een zorg zijn'](#)
- Lees ook: [Inzet transitie middelen voor bekostiging aandachtbanen](#)
- Lees ook: [Cordaan ziet liever de kansen dan de krapte op de arbeidsmarkt](#)
- Meer informatie over digitale vaardigheden in de zorg via [digivaardigidezorg.nl](http://digivaardigidezorg.nl)
- Bekijk [de overzichtspagina van het congres Thuis in het Verpleeghuis met foto's, video's en verslagen](#)

---

### tags:

[Congres Thuis in het Verpleeghuis 2019](#) (20)

### thema:

[Arbeidsmarkt](#) (129)