

Oplossingen personeelstekorten voor werkgevers

Zorgpersoneel



Zij-instromers opleiden

De zorg behoort tot de 3 sectoren die het vaakst zij-instromers aannemen, zo blijkt uit het [UWV werkgeversonderzoek](#). Circa 41% van de zorg-werkgevers zette de afgelopen 2 jaar zij-instromers in. Vaak worden leerwerktrajecten (bbl) opgezet waarin kandidaten werken en leren combineren. Ook UWV helpt bij dit soort trajecten. Zo was UWV eerder samen met werkgevers, brancheverenigingen en opleiders betrokken bij het opzetten van zij-instroomtrajecten voor [doktersassistenten](#) in de huisartsenzorg.

Om mensen uit andere sectoren te interesseren voor een loopbaan in de zorg is het belangrijk om hen te laten zien wat het werk inhoudt. Regionaal zijn er tal van initiatieven gericht op [oriëntatie](#), zoals banenmarkten, meeloopdagen, oriëntatiebanen en -stages.

Ook zijn er initiatieven om mensen met een grotere afstand tot scholing en werk goed voor te bereiden op leren en werken in de zorg, zoals [voorschakeltrajecten](#) voor werkzoekenden (vanuit UWV) en voortrajecten voor bijvoorbeeld [anderstaligen](#) of statushouders.

- UWV kan ondersteunen bij het opzetten van zij-instroomtrajecten. TIP ! Neem contact op met het [werkgevers-servicepunt](#) voor meer informatie.
- Ook voor hulp bij werving van personeel uit het buitenland kunnen werkgevers bij UWV terecht. [UWV EURES](#) biedt ondersteuning bij de werving van kandidaten uit Europa.

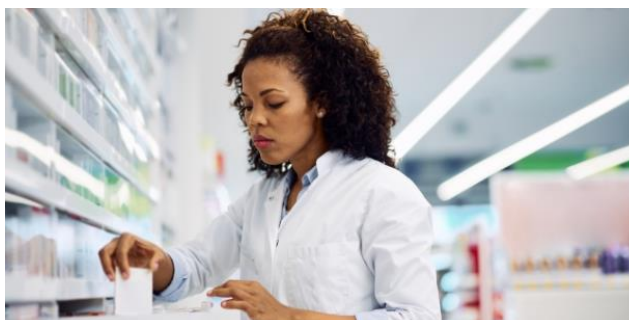


Meer uren werken faciliteren

In de zorg wordt veel in deeltijd gewerkt. Soms is contractuitbreiding wel een wens maar geen onderwerp van gesprek of leeft het idee dat medewerkers dat niet zouden willen.

Meer uren werken kan zorgen voor het efficiënter inzetten van het beschikbaar potentieel en het kan bijdragen aan het [behouden](#) van medewerkers. Meer werken biedt immers vaak meer inkomsten. Daarom is er de laatste jaren steeds meer aandacht voor dit thema. In het [Integraal Zorgakkoord \(IZA\)](#) staat dat werkgevers hierover in gesprek zouden moeten gaan met hun medewerkers. En eerder is er al gesproken over een voltijdsbonus in de zorg.

- Eén van de manieren om de deeltijdfactor te verhogen is het combineren van 2 banen. UWV laat zien wat er allemaal komt kijken bij het [faciliteren van combibanen](#). TIP !
- Meer informatie en inspiratie is te vinden bij de [Stichting Het Potentieel Pakken \(HPP\)](#).



Medewerkers meer grip geven op werktijden en roosters

Enkele problemen waar zorgmedewerkers tegenaan lopen (en waardoor een deel uitstroomt) gaan over beperkte [zeggenschap](#) en [autonomie](#) en een scheve [werk-privé balans](#). Zorgprofessionals willen vaak niet alleen méér grip krijgen op de inhoud van het werk, maar ook wanneer ze werken. Werkgevers in de zorg hebben al relatief veel aandacht voor werktijden en roosters om zodoende personeel te behouden, zo blijkt uit [UWV-onderzoek](#). Zo komt zelfroosteren al veel voor in de zorg. Dit zorgt voor meer vrijheid om de werktijden als team onderling te regelen.

Scharenborg Groep en De Wever kijken naar flexibele roosters

- De Scharenborg Groep, een keten in de voetzorg, laat medisch pedicures over hun eigen agenda's beschikken. Medewerkers kunnen flexibel omgaan met hun eigen werkuren. Beleidscoördinator Veronique Loohuis: "*Hierdoor spelen we in op de behoeften van huidige medewerkers én genereren we tegelijkertijd nieuwe instroom als aantrekkelijke werkgever*".
- ActiZ, de branchevereniging voor de VVT, laat leden in Living Labs experimenteren met oplossingen voor tekorten. In één van deze experimenten keek Zorgorganisatie De Wever naar een [Papa- en mamacontract](#). Dit houdt in dat één van de diensten van een wijkteam wordt gepland tussen 9u-13u, zodat men eerst de kinderen naar school kan brengen.

Oplossingen personeelstekorten voor werkgevers

Zorgpersoneel



Focus op de kandidaat en minder op de functie

Door in de werving en selectie 'anders te kijken' naar talent, meer gericht op vaardigheden en motivatie en minder op kwalificaties en functies, ontstaat er een groter potentieel dat in de zorg kan werken. In het door VWS gelanceerde programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (TAZ) wordt de **skillsgerichte arbeidsmarkt** als belangrijke ontwikkeling gezien om de krapte te lijf te gaan. [Lees meer over dit thema.](#)

's Heeren Loo staat open voor ieders talent

's Heeren Loo, een grote werkgever in de gehandicaptenzorg, werkt volgens een nieuwe wervingsstrategie onder de naam '**Werk vanuit je Talent**'. Het houdt in dat iedereen welkom is voor een gesprek. Daarbij staat de kandidaat centraal: wie ben jij? waar ben je goed in? en hebben wij een goede plek voor jou? Vanuit daar worden maatwerkroutes en flexibele leer- en ontwikkelmogelijkheden aangeboden. Door deze nieuwe (meer *open minded*) aanpak wordt er meer recht gedaan aan de talenten van kandidaten en wordt er beter gematcht.



Administratieve belasting verminderen

In de zorg geven professionals aan dat ze te veel tijd kwijt zijn aan administratieve verplichtingen. De gevolgen: oplopende **werkdruk**, minder werkplezier en een grotere kans dat zij uitvallen.

Ook blijft er minder tijd over voor de kerntaken waarvoor mensen zijn opgeleid. In het [IZA](#) komt het verminderen van de regeldruk uitgebreid aan bod. Er wordt beschreven wat de rol hierin kan zijn van VWS, branches en werkgevers. Op [\(Ont\)regel de Zorg](#) zijn veel voorbeelden te vinden: van het terugbrengen van de tijdsregistratie door te werken met normtijden of vaste bedragen per klant tot het gebruiksvriendelijker maken van software.



Herontwerp van functies

Het clusteren van eenvoudige taken uit verschillende functies om nieuwe functies te creëren wordt ook wel 'jobcarving' genoemd. Hiermee kunnen eenvoudigere taken weggehaald worden bij mensen met bijvoorbeeld specialistische beroepen waar een tekort aan is. Het 'herschikken' van taken om mensen met tekortberoepen te **ontlasten** komt veel voor in de zorg. Een bekend voorbeeld zijn de [huiskamermedewerkers](#) die in

Met **Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie (BIA)** geeft UWV kosteloos advies op maat aan werkgevers die anders willen kijken naar taken en competenties. Een UWV-analist brengt door middel van interviews en observaties de werkprocessen en werk-zaamheden in kaart. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen specialistische en ondersteunende taken. Mogelijk kunnen er taken bij het huidige personeel weggehaald worden, zodat zij meer tijd overhouden voor het specialistische werk. Meer weten over BIA? Neem contact op met het [werkgeversservicepunt](#).

TIP !

verpleeg- of verzorgingstehuizen ondersteuning bieden aan gediplomeerde professionals.

'Ontlasten' van tekortberoepen in de zorg

- Het Zuid-Limburgse ziekenhuis Zuyderland kampte met een tekort aan laboranten. Samen met o.a. UWV (team Inclusief) zijn zij [aan de slag gegaan](#) met het herontwerp van functies. Dit heeft ertoe geleid dat er ondersteunende functies zijn ontstaan op mbo-niveau, waardoor laboranten minder werkdruk ervaren.
- Verschillende zorgorganisaties en onderwijsinstellingen werken met elkaar samen in het project '[Zorgrunners](#)'. Zorgrunners zijn van oorsprong studenten van niet-medische studies die met een korte training ingezet worden op ondersteunende werkzaamheden, waardoor zorgmedewerkers worden ontlast tijdens piekmomenten.
- In 2024 wordt gekeken naar de ontwikkeling van [Ontwikkelpaden](#) in de zorg, onder andere in de ouderen- en gehandicaptenzorg. Ook dát kan bijdragen aan het ontlasten van huidige zorgprofessionals in tekortberoepen.



Oplossingen personeelstekorten voor werkgevers

Zorgpersoneel

6 veelvoorkomende oplossingen

In deze hand-out worden 6 concrete oplossingen genoemd voor personeelstekorten in de zorg waar werkgevers mee aan de slag kunnen gaan. Het gaat hier om enkele voorbeelden van veelvoorkomende of 'vruchtbare' oplossingen voor de sector. Ter inspiratie: UWV bracht eerder een rapport uit met [34 oplossingen](#).

Meer oplossingen?

Uiteraard wordt er veel meer ondernomen door werkgevers in de zorg. Voorbeelden:

- In het **Integraal Zorgakkoord (IZA)** is er veel aandacht voor de arbeidsmarktproblematiek waar de zorg mee kampt. Er zijn [afspraken](#) gemaakt met (werkgevers in) zorgbranches over het aanpakken van tekorten en het verminderen van de werkdruk. De nadruk ligt hierbij op het anders organiseren van het werk (denk aan samenwerking in of tussen de zorgketen(s) en inzet op digitalisering) en op het behoud van zorgmedewerkers (o.a. meer uren werken, zeggenschap/autonomie en Het Goede Gesprek).
- In het **ActieLeernetwerk** is veel informatie en [inspiratie](#) te vinden over oplossingen voor personeelstekorten in de zorg.
- Het **Arbeidsmarktprogramma Zorg en Welzijn (AZW)** heeft [onderzoek](#) gedaan naar anders werken in de zorg, en laat veel ervaringen en ideeën van medewerkers zien.
- Op **Zorg van Nu** lees je over [zorginnovaties](#).
- Veel projecten en initiatieven om tekorten op te lossen zijn **regionaal georganiseerd**. Meer informatie hierover is te vinden via het [regionale werkgeversservicepunt](#) of regionale Werkgeversorganisatie. Informatie via: [RegioPlus](#).

Uitgave

UWV Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies

Inlichtingen

Freek.kalkhoven@uwv.nl

Auteurs

Freek Kalkhoven
Stef Molleman

Volg ons



Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding.

UWV © 2024

