

MEDEWERKERS@GGZ 2009

Een inventarisatie van personeel in de geestelijke gezondheidszorg





Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
	1.1 Achtergronden	4
	1.2 Methoden	4
2	De banen	6
	2.1 Patiëntgebonden beroepen	6
	2.2 Niet-patiëntgebonden beroepen	9
3	De mensen	10
	3.1 Achtergronden	10
	3.2 Inzetbaarheid	12
	3.3 Opleiding	14
4	De arbeidsmarkt	16
	4.1 Vacatures	16
5	Beschouwing	18



1 Inleiding

1.1 Achtergronden

De geestelijke gezondheidszorg in Nederland levert een onmisbare bijdrage aan een veilige, gezonde en veerkrachtige samenleving, waarin zorg op maat beschikbaar is voor iedereen. Om kwalitatief hoogwaardige, beschikbare en toegankelijke psychische zorg te kunnen bieden zijn voldoende goed gekwalificeerde medewerkers nodig, nu én in de toekomst.

Echter, een toename van de zorgvraag door onder andere vergrijzing -in combinatie met een afname van de omvang van de beroepsbevolking- dreigt op de middellange termijn een groot tekort aan werknemers in de zorg te veroorzaken. Hiervan zal ook de ggz de gevolgen ondervinden.

Om die reden heeft GGZ Nederland voor de periode 2010-2012 Arbeidsmarkt als één van de beleidsprioriteiten benoemd. Voor gerichte interventies op het gebied van instroom en behoud van personeel is inzicht in de ontwikkeling van werkgelegenheid een eerste voorwaarde. Deze rapportage geeft de huidige stand van zaken weer op de arbeidsmarkt ggz in een aantal kerncijfers en biedt daarmee een basis voor ramingen en groei-scenario's voor de verschillende beroepsgroepen in de sector.

1.2 Methoden

Doel van het onderzoek medewerkers@ggz 2009 is het weergeven van de actuele stand van zaken op de arbeidsmarkt ggz. Voor deelname aan het onderzoek zijn de lidinstellingen van GGZ Nederland en de twee forensische rijksklinieken benaderd.

Voor de inventarisatie is een getrapte onderzoeksmethode gehanteerd, bestaande uit:

1. Instellingsenquête

In de eerste fase hebben ggz-instellingen overzichten uit hun personeelsadministratie aangeleverd waarin een aantal basiskennmerken van het personeelsbestand is weergegeven. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om leeftijd, geslacht, functienaam en deeltijdpercentage van de medewerkers.

2. Personeelsenquête

Vervolgens is er, door middel van een internetenquête, onder medewerkers in de ggz op individueel niveau aanvullende informatie verzameld. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de opleiding(en) die iemand gevolgd heeft, de verdeling van tijd over de verschillende circuits en de gewenste pensioenleeftijd.

3. Vacatureoverzichten

In de derde en laatste fase zijn er bij de ggz-aanbieders actuele vacatureoverzichten opgevraagd om ook zicht te krijgen op de onvervulde vraag naar arbeid. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen de verschillende beroepsgroepen en wordt ook gevraagd of vacatures moeilijk vervulbaar zijn of niet.



In Kader 1.1 wordt voor de verschillende fasen van het onderzoek de respons weergegeven. Bij de instellingsenquête is daarbij uitgegaan van het aandeel in de overzichten vertegenwoordigde medewerkers.

Kader 1.1 | Responsgegevens medewerkers@ggz 2009

	respons	totaal	responspercentage
Instellingsenquête ¹	65.700	83.850	78,4%
Personeelsenquête ¹	9.280	83.850	11,1%
Vacatureoverzicht ²	44	81	54,3%

¹ Medewerkers

² Instellingen

Bron: Instellingsenquête 2009, Personeelsenquête 2009 & Vacatureoverzichten 2009, GGZ Nederland

In het bestand dat op basis van de instellingsenquête is samengesteld is 78% van alle werknemers vertegenwoordigd. De personeelsenquête is door ruim negenduizend medewerkers ingevuld, zo'n 11% van het totale personeelsbestand.

Om het totaal aantal medewerkers in de ggz te berekenen zijn de resultaten uit de instellingsenquête vergeleken met informatie uit andere gegevensbronnen, zoals het Jaardocument Maatschappelijke Verantwoording (DigiMV) en de Loonkostengegevens (LKG). Aan de hand van deze vergelijking zijn de aantallen medewerkers van niet-deelnemende instellingen benaderd.

Meer dan de helft van alle aanbieders heeft een vacatureoverzicht aangeleverd. De aantallen vacatures bij de overige instellingen zijn op basis van de vacaturesectie op hun websites bijgeschat.



2 De banen

In totaal heeft de geestelijke gezondheidszorg eind 2009 een arbeidsmarktomvang van 64.640 voltijds arbeidsplaatsen (fulltime-equivalenten, fte). Kader 2.1 geeft de verdeling van arbeidsplaatsen over de verschillende typen instellingen weer. Bijna driekwart van alle arbeidsplaatsen zijn te vinden bij geïntegreerde ggz-instellingen, een aantal dat de laatste jaren door fusies is toegenomen.

De ggz maakt qua omvang van de arbeidsmarkt 11% van de totale werkgelegenheid in de zorgsector uit (Prismant, 2009). De ziekenhuisbranche heeft ter vergelijking bijvoorbeeld ruim tweehonderd duizend arbeidsplaatsen.

Kader 2.1 | Arbeidsplaatsen (fte's) naar type instelling

	fte	%
Geïntegreerde ggz	47.980	74%
RIBW	4.780	7%
Verslavingszorg	4.550	7%
Kinderen & Jeugd	3.800	6%
Forensisch	2.620	4%
RIAGG/ambulant	910	1%
Totaal	64.640	100%

Bron: Instellingenenquête 2009, GGZ Nederland

2.1 Patiëntgebonden beroepen

Beroepen in de ggz zijn zeer divers. De zorgverlenende beroepen zijn volgens het CONO / VWS Beroepenschema in te delen in de volgende beroepenclusters:

- Agogische beroepen
- Medische beroepen
- Psychologische beroepen
- Psychotherapeutische beroepen
- Vaktherapeutische beroepen
- Verpleegkundige beroepen

Aan de hand van de respons op de personeelsenquête toont Kader 2.2 (pag. 7) hoe de arbeidsplaatsen in de ggz over deze clusters verdeeld zijn. Circa 72% van de arbeidsplaatsen in de ggz betreft een zorgverlenende functie, de overige 28% zijn niet-patiëntgebonden functies. De tabel toont de verdeling van voltijds arbeidsplaatsen over de verschillende functiegroepen. Van de patiëntgebonden functies vormen de verpleegkundige functies met een derde van het aantal arbeidsplaatsen de grootste groep.



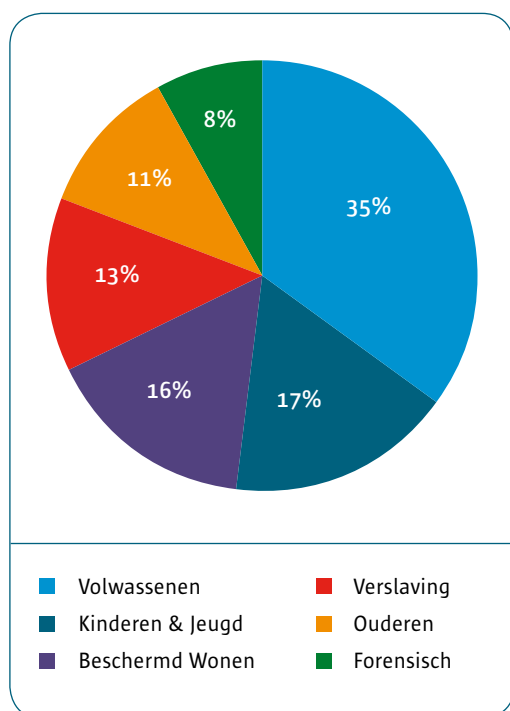
Kader 2.2 | Arbeidsplaatsen naar beroepencluster

		fte	%	% patiëntgebonden
Patiëntgebonden	Verpleegkundig	1.900	24%	33%
	Agogisch	1.490	19%	26%
	Psychologisch	510	6%	9%
	Medisch	320	4%	6%
	Vaktherapeutisch	220	3%	4%
	Psychotherapeutisch	140	2%	2%
	Overig	540	7%	9%
	In opleiding	610	8%	11%
	<i>Subtotaal</i>		<i>5.730</i>	<i>72%</i>
Niet-patiëntgebonden	<i>Subtotaal</i>	<i>2.200</i>	<i>28%</i>	
Totaal		7.930	100%	

Bron: Personeelsenquête 2009, GGZ Nederland

Het grootste circuit in de geestelijke gezondheidszorg, met 35% van alle patiëntgebonden arbeidsplaatsen, is het circuit volwassenen (Kader 2.3). De overige circuits zijn elk goed voor 8% tot 17% van de hoeveelheid arbeidsplaatsen.

Kader 2.3 | Patiëntgebonden arbeidsplaatsen naar circuit



Bron: Instellingenenquête 2009, GGZ Nederland

Wat zijn de circuits?

Kinderen & Jeugd: de hulp aan jeugdigen (0-17 jaar) én aan hun ouders vindt plaats in het circuit jeugd-ggz-zorg (circuit 'jeugd'). In dit circuit worden ongeveer evenveel jeugdigen als volwassenen (de ouders) behandeld. De hulp aan beide groepen wordt tot het circuit 'jeugd' gerekend.

Volwassenen: de hulp aan volwassenen van 18-64 jaar vindt plaats bij afdelingen voor volwassenenzorg (het circuit 'volwassenen'); ook hier kunnen cliënten van een andere leeftijdscategorie bij betrokken zijn.

Ouderen: de hulp aan ouderen (65 jaar en ouder) én hun eventuele begeleidende verzorgers die plaatsvindt op ouderenafdelingen wordt aangeduid als circuit 'ouderen'.

Beschermd wonen: de hulp aan cliënten (ongeacht de leeftijd) die plaatsvindt in het kader van de verstrekking 'beschermd wonen' en 'begeleid wonen' valt onder het circuit 'beschermd wonen'.

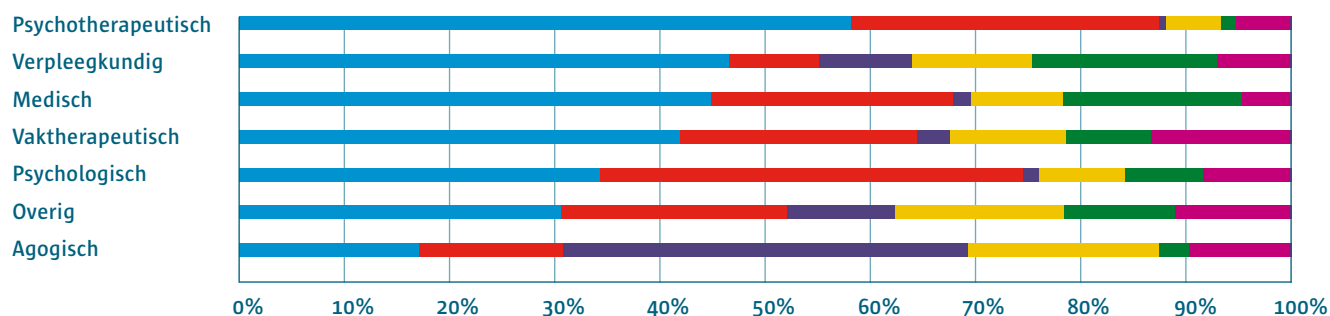
Verslavingszorg: dit betreft de hulp aan verslaafde cliënten, waarbij de aandacht zich met name richt op de problematiek die met de verslaving samenhangt.

Forensisch: forensische psychiatrie, gericht op cliënten met een strafrechtelijke achtergrond.



In Kader 2.4 is per beroepsgroep de verdeling van beschikbare arbeidsplaatsen over de verschillende circuits weergegeven. Zo blijken psychotherapeutische functies het meest binnen het circuit Volwassenen voor te komen, psychologen bij Kinderen & Jeugd en agogen in het circuit beschermd wonen.

Kader 2.4 | Arbeidsplaatsen naar circuit per beroepencluster

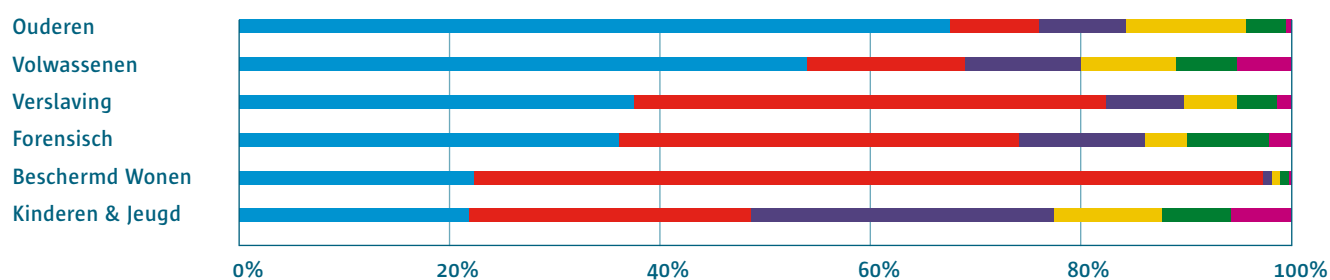


Bron: Instellingsenquête 2009, GGZ Nederland

■ Volwassenen ■ Kinderen & Jeugd ■ Beschermd Wonen ■ Verslaving ■ Ouderen ■ Forensisch

In Kader 2.5 is de weergave omgedraaid. Hier zien we per circuit de verdeling van de arbeidsplaatsen over de verschillende beroepenclusters. Zo vinden we binnen het circuit ouderen voornamelijk verpleegkundige functies, kent de forensische ggz relatief veel vaktherapeutische arbeidsplaatsen en vormen de agogische functies binnen het circuit beschermd wonen veruit de grootste functiegroep.

Kader 2.5 | Arbeidsplaatsen naar beroepencluster per circuit



Bron: Instellingsenquête 2009, GGZ Nederland

■ Verpleegkundigen ■ Agogisch ■ Psychologisch ■ Medisch ■ Vaktherapeutisch ■ Psychotherapeutisch

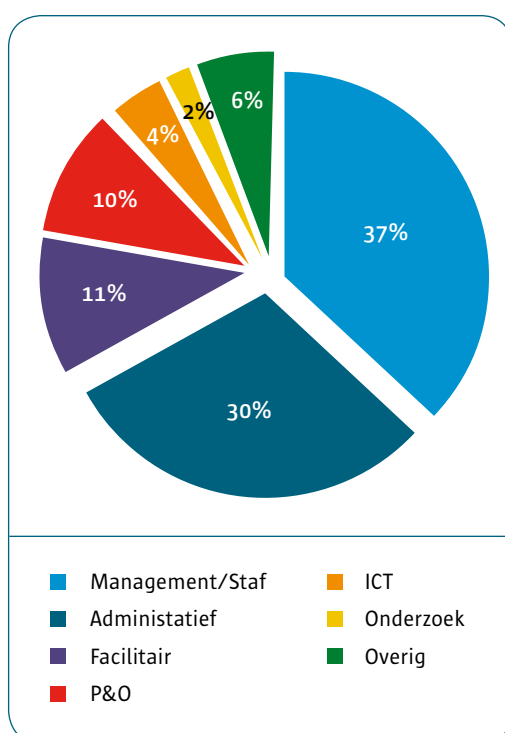


2.2 Niet-patiëntgebonden beroepen

28% van de respondenten op de personeelsenquête vervullen een niet-patiëntgebonden functie.

Kader 2.6 toont de verdeling van niet-patiëntgebonden functies over de verschillende functiegroepen weer. Management en staf vormt met 37% de grootste functiegroep. Drie op de tien medewerkers met een niet-patiëntgebonden functie verrichten administratieve werkzaamheden.

Kader 2.6 Niet-patiëntgebonden functies naar functiegroep



Bron: Instellingenenquête 2009, GGZ Nederland



3 De mensen

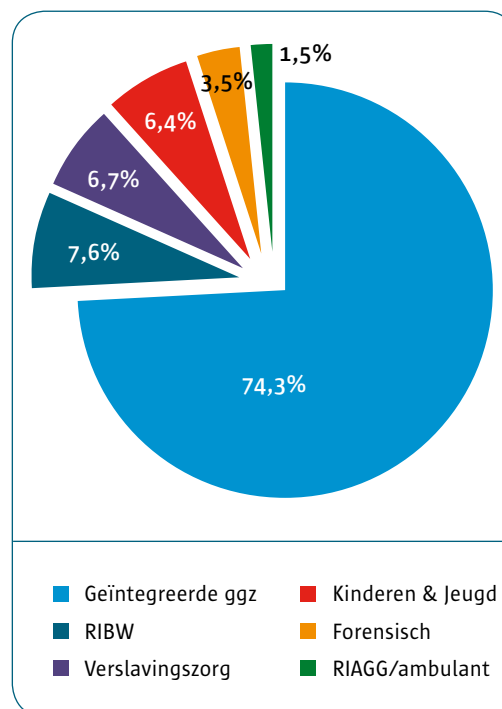
3.1 Achtergronden

De beschikbare arbeidsplaatsen in de ggz worden ingevuld door zo'n 84.000 werkzame personen (Kaders 3.1 en 3.2). Van hen werkt het grootste gedeelte bij een geïntegreerde ggz-instelling.

Kaders 3.1 en 3.2 | Aantal werkzame personen naar type instelling

	fte	%
Geïntegreerde ggz	62.290	74,3%
RIBW	6.390	7,6%
Verslavingszorg	5.640	6,7%
Kinderen & Jeugd	5.370	6,4%
Forensisch	2.910	3,5%
RIAGG/ambulant	1.250	1,5%
Totaal	83.850	100%

Bron: Instellingsenquête 2009, GGZ Nederland



Kader 3.3 toont de verdeling van respondenten over de verschillende beroepsgroepen. Deze verdeling is in relatieve zin nagenoeg gelijk aan de verdeling van arbeidsplaatsen. Bijna drie op de vier medewerkers zijn werkzaam in een patiëntgebonden functie. Van hen volgt ruim een op de tien momenteel een relevante opleiding. De patiëntgebonden beroepen in de ggz besteden gemiddeld ruim tweederde van hun totale werktijd aan patiëntgebonden werkzaamheden.

Kader 3.3 | Aantallen medewerkers naar beroepcluster

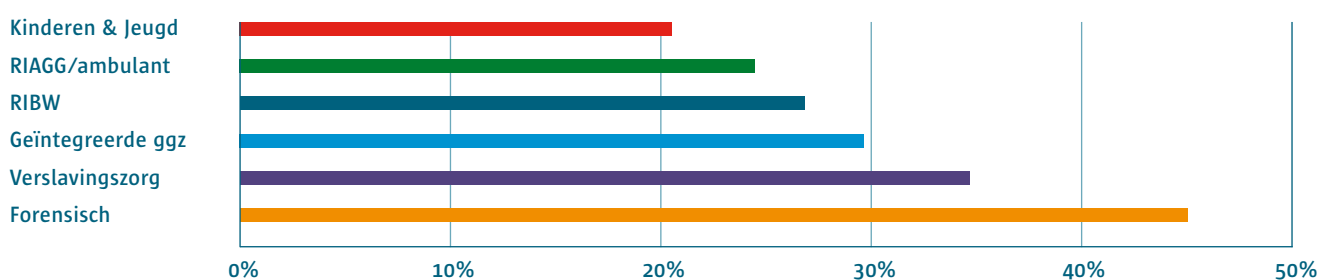
		personen	%	% patiëntgebonden
Patiëntgebonden	Verpleegkundig	2.170	23%	32%
	Agogisch	1.750	19%	26%
	Psychologisch	600	6%	9%
	Medisch	350	4%	5%
	Vaktherapeutisch	290	3%	4%
	Psychotherapeutisch	170	2%	3%
	Overig	660	7%	10%
	In opleiding	710	8%	11%
	<i>Subtotaal</i>	<i>6.700</i>	<i>72%</i>	<i>100%</i>
Niet-patiëntgebonden	<i>Subtotaal</i>	<i>2.590</i>	<i>28%</i>	
Totaal		9.290	100%	

Bron: Instellingsenquête 2009, GGZ Nederland



Ruim 70% van de werkenden in de ggz is vrouw. Wel is er een behoorlijke variatie in de verdeling naar geslacht wanneer er onderscheid wordt gemaakt in het type ggz dat de instelling verleent. In de forensische sector en de verslavingszorg werken relatief veel mannen, terwijl in bijvoorbeeld de kinder- en jeugd-ggz vrouwen oververtegenwoordigd zijn (Kader 3.4).

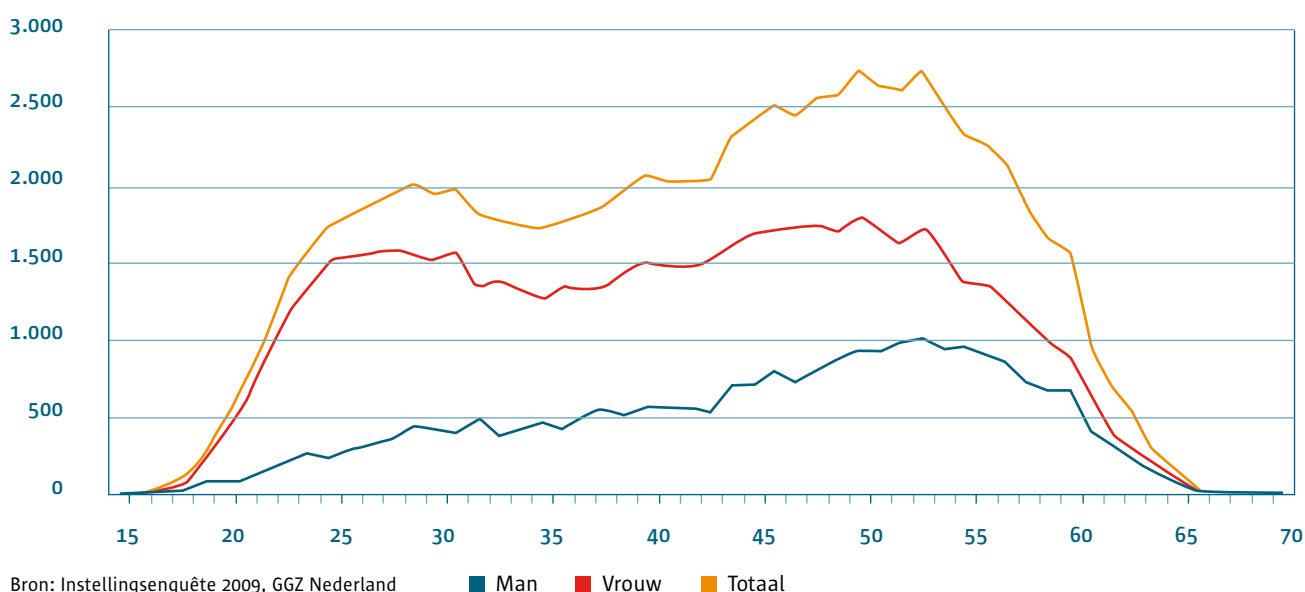
Kader 3.4 | Aandeel mannelijk personeel per type instelling



Bron: Instellingsenquête 2009, GGZ Nederland

De gemiddelde leeftijd van medewerkers bedraagt 42,5 jaar. Mannen die in de ggz werkzaam zijn, zijn echter gemiddeld ruim vier jaar ouder dan vrouwelijke werknemers. Kader 3.5 geeft meer inzicht in de leeftijdsverdeling van mannen en vrouwen in de ggz. Als eerste valt op dat er een behoorlijke piek in medewerkers is in de leeftijd 45-55 jaar, die voor een groot gedeelte is toe te schrijven aan de relatief omvangrijke groep mannelijk personeel in die leeftijd. Daarnaast is onder vrouwen rond het 35ste levensjaar een dip zichtbaar. Een mogelijke oorzaak hiervan is dat vrouwen in die periode (gedeeltelijk) terugtreden uit het arbeidsproces in verband met ouderschapstaken.

Kader 3.5 | Absolute leeftijdsverdeling naar geslacht



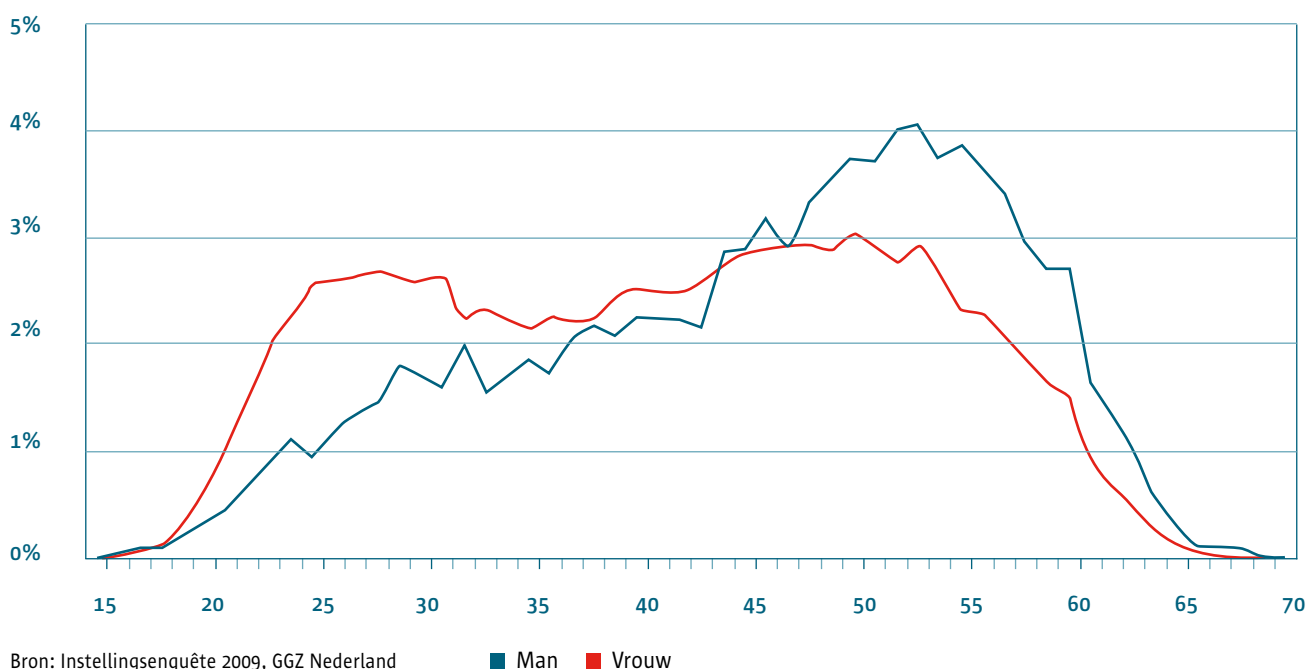
Bron: Instellingsenquête 2009, GGZ Nederland

■ Man ■ Vrouw ■ Totaal



In het onderstaande kader is de relatieve leeftijdsverdeling van personeel in de sector uitgezet naar geslacht, zodat leeftijdsverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers beter vergeleken kunnen worden. Uit de figuur kan worden geconcludeerd dat mannen in met name de laagste leeftijdscategorie zijn ondervertegenwoordigd; van het personeel in opleiding is dan ook een groot gedeelte van het vrouwelijk geslacht (78%). Tegelijkertijd blijkt dat vrouwen eerder uit het arbeidsproces treden. Van de zestigplussers is 44% man, hetgeen ruim boven het gemiddelde is.

Kader 3.6 | Relatieve leeftijdsverdeling naar geslacht



Eenzelfde beeld komt naar voren wanneer er gevraagd wordt hoe lang mensen al werkzaam zijn in de ggz en de leeftijd waarop men verwacht te stoppen. Hoewel mannen en vrouwen (controleerend voor leeftijd) al ongeveer even lang in de ggz werkzaam zijn, verwachten vrouwen in het algemeen rond hun 55ste te stoppen met werken in de ggz, terwijl mannen pas rond hun 60ste de sector willen verlaten. Dit verschil is een van de redenen dat het aandeel 45-plussers in de branche onder mannen relatief veel groter is dan onder vrouwen.

3.2 Inzetbaarheid

Vier op de vijf medewerkers in de geestelijke gezondheidszorg heeft een dienstverband voor onbepaalde tijd. Kader 3.7 laat echter zien dat dit percentage bij de gespecialiseerde aanbieders lager is dan bij instellingen met een geïntegreerd aanbod.



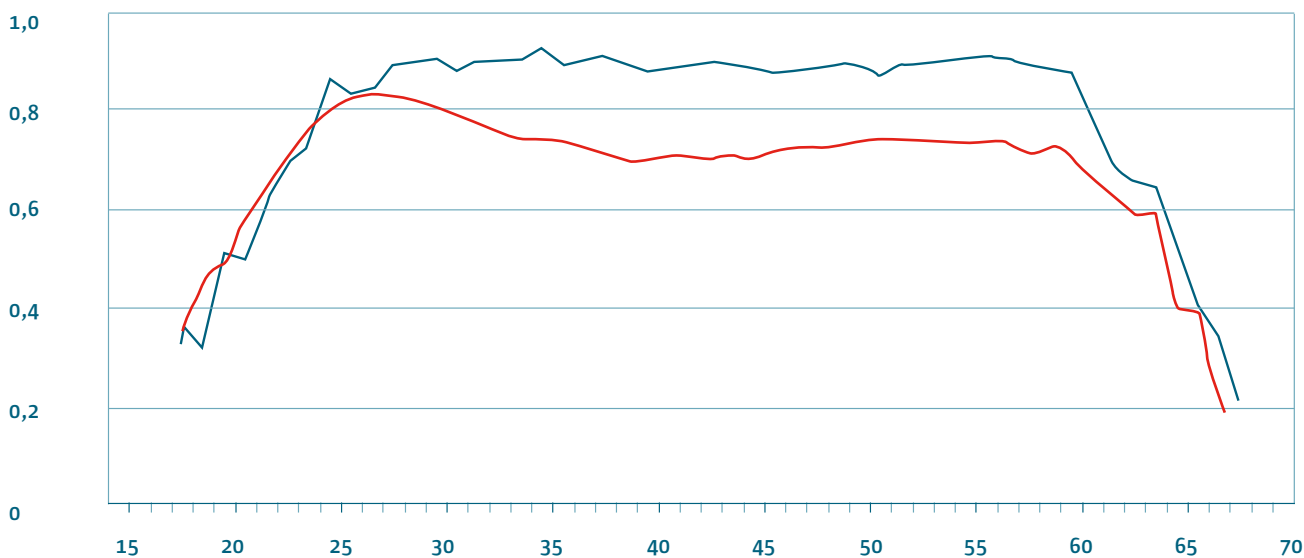
Kader 3.7 | Aandeel werknemers met een contract voor onbepaalde tijd naar type instelling

	%
Geïntegreerde ggz	83,1%
RIBW	78,5%
Verslavingszorg	76,9%
Kinderen & Jeugd	75,5%
Forensisch	73,7%
RIAGG/ambulant	69,9%
Totaal	81,1%

Bron: Instellingsenquête 2009, GGZ Nederland

De gemiddelde deeltijdfactor van medewerkers loopt op tussen het 20ste en 25ste levensjaar, blijft tussen de 25 en 60 jaar redelijk constant en neemt vanaf het 60ste levensjaar weer af (Kader 3.8). Mannen en vrouwen werken de eerste jaren van hun carrière ongeveer eenzelfde aantal uren per week. Vanaf haar 27ste jaar werkt de gemiddelde vrouw echter structureel 0,1 tot 0,2 fte minder dan haar mannelijke leeftijdsgenoten in de sector.

Kader 3.8 | Gemiddelde deeltijdfactor naar leeftijd



Bron: Instellingsenquête 2009, GGZ Nederland

■ Man ■ Vrouw



3.3 Opleiding

Eén van de onderwerpen die in de personeelsenquête aan bod komen is de vooropleiding van medewerkers. Kader 3.9 laat per beroepencluster zien wat de hoogst genoten relevante beroepsopleiding is van respondenten die binnen dat cluster vallen. Het gaat dus om de opleidingen van medewerkers behorend tot bepaalde beroepsgroepen.

In de onderstaande tabellen vallen een aantal zaken op. Opmerkelijk bijvoorbeeld zijn de relatief grote aantallen medewerkers op MBO-niveau: MBO-V in de verpleegkundige beroepsgroep en MMZ/SPW bij de agogen. Ook valt op dat een derde van de psychologische beroepsgroep wordt gevormd door psychologen met alleen een basisopleiding.

Een aanzienlijk deel van de arbeidsplaatsen in de ggz (11%) worden bezet door personeel in opleiding. De ggz neemt hiermee haar verantwoordelijkheid ten aanzien van het praktijkgedeelte van opleidingen en levert daarmee een bijdrage aan de beschikbaarheid van voldoende gekwalificeerd personeel op de arbeidsmarkt.

Kader 3.9 | Hoogst genoten relevante beroepsopleiding binnen de beroepenclusters in de ggz

Agogen

	%
SPH	33%
MWD	21%
MMZ/SPW	17%
Overig	29%
Totaal	100%

Geneeskundigen

	%
Psychiatrie	68%
Basisgeneeskunde	21%
Klinische geriatrie	5%
Verslavingsgeneeskunde	4%
Overig	2%
Totaal	100%

Psychologen

	%
Opl. tot GZ-psycholoog	38%
Basispsychologie	34%
Klinische psych.	17%
Klin. neuropsych.	1%
Overig	11%
Totaal	100%

Psychotherapeuten

	%
Psychotherapie	75%
Klinische psych.	15%
Opl. tot GZ-psycholoog	2%
Overig	9%
Totaal	100%

Vaktherapeuten

	%
Vaktherapie	61%
Overig	39%
Totaal	100%

Verpleegkundigen

	%
MBO-V	34%
HBO-V	52%
Opl. tot Verpleegk. Spec.	4%
Overig	10%
Totaal	100%

Bron: Instellingenenquête 2009, GGZ Nederland

Kader 3.10 toont de verdeling van personeel in opleiding over de verschillende opleidingen. Onder respondenten is de opleiding voor GZ-psycholoog de opleiding die het meest gevolgd wordt. 14% van het personeel in opleiding in een patiëntgebonden functie is GZ-psycholoog in opleiding. Onder de respondenten zijn daarnaast ook veel leerling-verpleegkundigen en psychotherapeuten in opleiding te vinden.



Kader 3.10 | Personeel in opleiding: verdeling over de opleidingen

	%
Opl. tot GZ-psycholoog	14%
HBO-Verpleegkunde	10%
Psychotherapie	9%
MWD	8%
SPH	7%
Psychologie	7%
MBO-Verpleegkunde	6%
Opl. tot Verpleegkundig Specialist	6%
Psychiatrie	6%
Klinische Psychologie	5%
Vaktherapie	4%
Pedagogiek	3%
MMZ/SPW	2%
Geestelijke Gezondheidskunde	1%
Klinische Neuropsychologie	1%
Klinisch Geriatrie	0%
Verslavingsgeneeskunde	0%
Basisgeneeskunde	0%
Anders	11%
Totaal	100%

Bron: Instellingenquête 2009, GGZ Nederland



4 De arbeidsmarkt

4.1 Vacatures

Eind 2009 staan er in de ggz-sector circa 1.600 vacatures open. Bij driekwart van deze vacatures wordt er patiëntgebonden personeel gevraagd, blijkt uit Kader 4.1. Bij ruim een kwart van de openstaande vacatures gaat het om verpleegkundige functies. In 14% van de gevallen wordt er medisch personeel gevraagd.

Kader 4.1 | Verdeling vacatures naar beroepencluster

	%
Verpleegkundig	26%
Medisch	14%
Agogisch	12%
Psychologisch	10%
Vaktherapeutisch	5%
Psychotherapeutisch	1%
Overig patiëntgebonden	8%
Niet-patiëntgebonden	25%
Totaal	100%

Bron: Instellingsenquête 2009, GGZ Nederland

Wanneer de relatieve verdeling van de vacatureruimte vergeleken wordt met de verdeling van arbeidsplaatsen (Kader 4.2) valt vooral op dat de vraag naar medisch personeel naar verhouding erg groot is. Blijkbaar zijn de tekorten aan voornamelijk psychiaters in de sector het grootst. De behoefte aan agogen en niet-patiëntgebonden personeel is naar verhouding relatief klein.

Kader 4.2 | Verdeling beroepenclusters, vergelijking totaal aantal fte en openstaande vacatures



Bron: Instellingsenquête 2009, Personeelsenquête 2009 & Vacatureoverzichten 2009, GGZ Nederland



Ook Kader 4.3 laat zien dat psychiaters schaars zijn op de arbeidsmarkt. 91% van de vacatures voor niet-gespecialiseerde psychiaters wordt als moeilijk vervulbaar beschouwd. Bij vacatures voor psychiaters Kinderen & Jeugd is dit zelfs de volle 100%. Naast medici zijn klinisch psychologen, GZ-psychologen en psychotherapeuten lastig te vinden. Bij de niet-patiëntgebonden beroepen is er van de ICT-gerelateerde vacatures het hoogste percentage moeilijk vervulbaar.



Kader 4.3 | Vacatures in aantallen functies en arbeidsplaatsen, met % moeilijk vervulbaar

		Totaal aantal vacatures		Moeilijk vulbare vacatures
		personen	fte	%
Patiënt- of cliëntgebonden				
Agogisch	MMZ/SPW (MBO 3)	9	7	0%
	MMZ/SPW (MBO 4)	58	44	3%
	SPH/MWD (HBO)	119	103	15%
Medisch	Basisarts	61	55	43%
	Psychiater (Geen specialisatie)	49	42	91%
	Psychiater (Kinderen en Jeugd)	38	36	100%
	Psychiater (Volwassenen)	46	43	84%
	Psychiater (Ouderen)	3	2	50%
	Klinisch Geriater	0	0	-
	Verslavingsarts	6	6	75%
	Psychologisch	Basisopleiding	19	16
	GZ-Psycholoog	99	85	62%
	Klinisch Psycholoog	19	17	46%
	Klinisch Neuropsycholoog	0	0	-
	Overig	7	7	20%
Psychotherapeutisch		10	10	86%
Vaktherapeutisch	Creatief therapeut	6	4	0%
	Psychomotorisch therapeut	16	11	36%
	Overig	58	43	18%
Verpleegkundig	Verzorgende (MBO 3)	58	40	0%
	Verpleegkundige (MBO 4)	193	142	14%
	Verpleegkundige (HBO)	154	134	12%
	Verpleegkundig Specialist	26	24	33%
Anders		110	98	8%
<i>Subtotaal</i>		<i>1.162</i>	<i>969</i>	<i>28%</i>
Niet patiënt- of cliëntgebonden				
Management / Staf		116	87	16%
P&O		8	6	14%
Administratief		166	121	1%
ICT		20	19	24%
Facilitair		70	49	2%
Onderzoek		13	11	0%
Overig		39	32	9%
<i>Subtotaal</i>		<i>432</i>	<i>324</i>	<i>7%</i>
Totaal		1.594	1.294	23%

Bron: Instellingenenquête 2009, GGZ Nederland



5 Beschouwing

Met het onderzoek ‘medewerkers@ggz 2009’ beoogt GGZ Nederland inzicht te geven in de stand van zaken op de arbeidsmarkt voor tweedelijns ggz. De foto die op basis van de combinatie van onderzoeksmethoden is ontstaan en in deze rapportage is weergegeven biedt een eerste basis voor vervolganalyses en de ontwikkeling van ramingen en groeiscenario’s voor de verschillende beroepsgroepen.

De foto krijgt verdieping wanneer deze meting over een middellange periode (2-3 jaar) wordt herhaald. Verschuivingen en trends, al dan niet als gevolg van gerichte beleidsmaatregelen, kunnen dan zichtbaar worden gemaakt. Een aantal resultaten die in deze rapportage zijn beschreven geven ook nu al aanleiding om binnen de programmatische Arbeidsmarkt beleidsmatig op te pakken. Een viertal thema’s benoemen we hier:

- **Relatie arbeidsmarkt/inhoud van zorg**

Het rapport toont een sterke, voor de hand liggende relatie tussen het type zorg dat geboden wordt en de functies en competentievereisten die hiervoor worden ingezet. In een periode waarin de zorg sterk aan veranderingen onderhevig is, is het van groot belang om de relatie tussen zorg- en arbeidsmarktontwikkelingen niet alleen nauwkeurig te volgen maar hier ook pro-actief op in te spelen. Hoe kunnen medewerkers bijvoorbeeld goed worden toegerust voor de implementatie van technologische innovaties en in het bijzonder de toename van e-mental health in het zorgaanbod? Door actuele zorginhoudelijke ontwikkelingen te monitoren en te vertalen naar nieuwe functievereisten kan bijtijds geïnvesteerd worden in veranderde eisen aan competenties door gericht kwalitatief opleidingsbeleid.

- **Productiviteit**

In een periode waarin de gestage groei van de sector onder druk staat en de financiële speelruimte beperkt is, is sprake van een toenemende aandacht voor efficiency en productiviteit. Het percentage patiëntgebonden uren, zoals vermeld in deze rapportage, is daarvoor een eerste maatstaf. Concreet werken aan het terugdringen van het teveel aan administratieve handelingen draagt niet alleen bij aan het doelmatig inzetten van de beschikbare menskracht, maar heeft ook zijn effect op het werkplezier van medewerkers.

- **Eigen verantwoordelijkheid voor opleiden**

De ggz voelt zich verantwoordelijk voor het verzorgen van het praktijkgedeelte van opleidingen en vult die rol ook actief in, zo blijkt uit het onderzoek. Maar liefst 11% van de respondenten uit de medewerksenquête is op het moment van ondervraging in opleiding. Tegelijkertijd benadrukken de cijfers de noodzaak om deze rol te blijven vervullen. Met name ggz-specifieke functies zijn schaars en vacatures blijken moeilijk vulbaar. Het creëren van goede randvoorwaarden voor het blijvend opleiden van nieuwe professionals voor de sector, ook wanneer de financiële ruimte bij instellingen om op te leiden onder druk staat, wordt hiermee een centraal thema binnen het programma Arbeidsmarkt.

- **Inzetbaarheid**

De rapportage toont een afnemende instroom van mannen in de sector. Gelet op het gegeven dat vrouwen gemiddeld een kleiner arbeidscontract hebben dan mannen en voornemens zijn de sector op lagere leeftijd te verlaten, betekent dit in potentie een grotere behoefte aan nieuwe medewerkers om in de toekomst dezelfde kwaliteit en kwantiteit van zorg te kunnen blijven leveren. De verwachte krapte op de arbeidsmarkt in de toekomst en de reeds geconstateerde krapte voor een aantal specifieke functies, verlegt de aandacht naar het behoud van medewerkers in de sector. Door het ondersteunen van lidinstellingen bij de ontwikkeling van duurzaam inzetbaarheidsbeleid probeert GGZ Nederland hieraan haar bijdrage te leveren.

Uitgever

Dit is een uitgave van GGZ Nederland,
brancheorganisatie voor geestelijke
gezondheidszorg en verslavingszorg.

Publicatienummer

2010 - 363

Bezoekadres

Piet Mondriaanlaan 50/52
3812 GV Amersfoort

Postadres

Postbus 830
3800 AV Amersfoort

telefoon 033 - 460 89 00

e-mail info@ggz nederland.nl

website www.ggz nederland.nl

Drukwerk

Drukkerij All-Print, Utrecht

Ontwerp en vormgeving

Lawine grafisch ontwerp,
Utrecht