

Arbeidsmarktagenda ggz - GGZ Nederland, maart 2018

Er is een groot tekort aan personeel in de geestelijke gezondheidszorg. Na een aantal jaren van personele krimp, is het nu juist moeilijk om personeel te vinden. Het aantal vacatures stijgt en vacatures staan veel langer open. GGZ Nederland verwacht dat de personeelstekorten de komende jaren alleen maar toenemen. Voor een aantal cruciale functies in de zorg is er een tekort aan personeel: voor psychiaters, gz-psychologen, klinisch psychologen, verpleegkundig specialisten en verpleegkundigen.

GGZ Nederland maakt zich ernstig zorgen over de gevolgen van de arbeidsmarktcrachte. De personeelstekorten leiden tot een risico voor de continuïteit van de zorg aan patiënten. Adequate zorgverlening vraagt voldoende, goed opgeleid en gemotiveerd personeel. Deze randvoorwaarde staat onder druk door de oplopende personeelstekorten. Gevolg is dat zorgaanbieders hun patiënten niet altijd op tijd of onvoldoende kunnen helpen.

Wat is het probleem precies?

Een analyse van de arbeidsmarktproblematiek onder leden van GGZ Nederland levert het volgende beeld op:

- De kentering op de arbeidsmarkt wordt breed herkend. Bijna alle instellingen melden dat er voor zorgfuncties sprake is van een groeiend aantal vacatures. Voor psychiaters was dit al zo, maar dit geldt nu in toenemende mate ook voor gz-psychologen, klinisch psychologen, verpleegkundig specialisten en verpleegkundigen. Voor ondersteunende functies wordt over het algemeen nog wel een lichte krimp verwacht.
- Voor agogisch personeel lijkt er geen sprake te zijn van tekorten, met uitzondering van woonbegeleiders op hbo-niveau. De vraag naar agogisch personeel neemt wel toe, onder andere door verschuiving van taken tussen verpleegkundigen en agogen, maar dit leidt (nog) niet tot tekorten.
- De arbeidsmarktproblematiek is een landelijk fenomeen. Maar er is ook sprake van regionale verschillen. In de periferie van Nederland zijn de problemen het grootst. Dit begint al in het opleidingstraject. Veel aios (artsen in opleiding tot specialist) kiezen voor een opleidingsplaats in de Randstad. Daar staat tegenover dat in de Randstad de concurrentie op de arbeidsmarkt weer veel groter is, wat het moeilijker maakt toetreders op de arbeidsmarkt te interesseren voor de ggz.

Wat zijn de oorzaken van de personeelstekorten?

Als oorzaken voor de personeelstekorten blijken uit deze analyse de volgende punten:

- De vergrijzing slaat toe in de sector, er gaan steeds meer mensen met pensioen die onvoldoende vervangen kunnen worden door nieuwe werknemers.
- Veranderingen in de geestelijke gezondheidszorg leiden tot een groeiende vraag naar hbo- en academisch opgeleid personeel. Er vindt een verschuiving plaats van mbo- naar hbo-niveau.
- De bekostiging van ggz-zorg is er nog niet op gericht dat nieuwe beroepsgroepen, zoals ervaringsdeskundigen, volledig gefinancierd kunnen worden.
- Voor werknemers vormen de grote administratieve lasten- en regeldruk aanleiding om niet (meer) in de sector te werken en vaker voor het zzp-schap te kiezen. De grote administratieve lastendruk leidt tot hoge werkdruk en tot minder werkplezier, omdat het afleidt van het zorginhoudelijk vak.
- De opleidingscapaciteit bij ggz-instellingen staat flink onder druk. Het aantal extern gefinancierde opleidingsplaatsen voor de sector is te klein. En in tijden van arbeidsmarktcrachte wordt het voor instellingen steeds moeilijker om psychiaters en psychologen vrij te maken voor opleidingsactiviteiten.

Hoe groot zijn de personeelstekorten?

Uitstroom van personeel is van alle dag. Dit is niet nieuw. In iedere organisatie vindt verloop plaats. Mensen gaan met pensioen of kiezen een andere baan. Dit valt onder de normale vervangingsvraag van personeel. Het wordt een probleem als aan de vervangingsvraag niet voldaan kan worden. Hetzelfde geldt voor de uitbreidingsvraag naar personeel, zoals de grotere vraag naar hbo- en academisch opgeleid personeel. Onderstaand een overzicht van de geschatte tekorten voor de belangrijkste krapteberoepen. Het gaat om personeel in loondienst.

Tabel 1 Krapteberoepen in de ggz

Beroepsgroep	Huidig aantal werknemers	Tekorten 2018	Cumulatieve tekorten 2020
Psychiaters	2290	270	480
Gz-psychologen	6810	540	950
Klinisch psychologen	1780	90	150
Verpleegkundig specialisten	600	50	90
Hbo-verpleegkundigen	7330	760	1310
Mbo-verpleegkundigen	10570	680	1070

Absoluut gezien lijken deze aantallen overzichtelijk. Maar relatief gezien zijn de personeelstekorten en de zorgen voor de continuïteit van de zorg aan patiënten in de ggz net zo groot als in de andere zorgsectoren. Sterker nog,

het gaat om cruciale functies in het zorgproces. Voor de medisch wetenschappelijke en gedragswetenschappelijke functies lopen de tekorten op tot 15% en voor verpleegkundigen tot ruim 10%. Structurele tekorten aan psychiaters, gz-psychologen en verpleegkundigen, leiden tot een reëel risico van een opnamestop of het (tijdelijk) sluiten van klinieken. Wachtlijsten vormen al een probleem, waar de sector hard aan werkt om deze terug te dringen, maar met oplopende personeelstekorten wordt dit bijna onmogelijk. Een aantal ggz-organisaties luidt nu al de noodklok.

De genoemde tekorten zijn bovendien een voorzichtige schatting. Hierin is nog geen rekening gehouden met de personele gevolgen van het invoeren van nieuwe zorgstandaarden en het terugdringen van het veiligheidsrisico. Veilig werken voor ons personeel staat voorop.

Wat hebben we nodig?

De ggz heeft een eigen verantwoordelijkheid bij het oplossen van de arbeidsmarkttekorten, maar we kunnen dit niet alleen. We hebben de samenwerking met andere partijen nodig, en de bereidheid van die partijen om mee te willen werken aan oplossingen. GGZ Nederland doet hiervoor een beroep op het ministerie van VWS, zorgverzekeraars, gemeenten, vakorganisaties, beroepsverenigingen en het onderwijsveld.

GGZ Nederland ziet de volgende oplossingen:

- Er is uitbreiding van de opleidingscapaciteit nodig om in de toekomst meer academisch geschoolde professionals te krijgen. En de opleidingsbijdragen moeten kostendekkend worden, zodat opleidingsinstellingen voor collega-instellingen op kunnen leiden en geen eigen bijdragen hoeven te vragen.
- Naast uitbreiding van de bestaande opleidingen is een beschikbaarheidsbijdrage nodig voor de (nog niet gefinancierde) opleiding tot verslavingsarts.
- Het Stagefonds heeft meer middelen nodig, zodat er meer stageplekken komen voor hbo-studenten.
- Er is financiering nodig om omscholing en opscholing (van mbo- naar hbo-niveau) in werktijd mogelijk te maken. Studeren in werktijd voorkomt studie-uitval en overbelasting van studerende werknemers.
- Er is een vermindering van de regeldruk nodig, wat de sector aantrekkelijker maakt om in te werken. Om de lastendruk tegen te gaan is GGZ Nederland de landelijke campagne regelgekte.nl gestart.
- Het helpt wanneer nieuwe beroepsgroepen, zoals ervaringsdeskundigen, betaald worden ingezet. Dit vraagt aanpassingen in de bekostigingsstructuur en afspraken met gemeenten. En we vragen wat meer vertrouwen voor het inzetten van bekwaam personeel dat volgens de huidige bekostigingsregels buiten het systeem valt.
- Ten slotte zijn er onorthodoxe oplossingen nodig. Door de ontgroening is er structureel minder instroom van personeel. Dit vraagt (financiële) ruimte voor investeringen in innovatie, zoals e-mental health, technologische ontwikkelingen en robotisering.

Duurzaam arbeidsmarktbeleid

Bovenstaande maatregelen zijn nodig om de huidige arbeidsmarktproblemen het hoofd te bieden, maar voor structurele oplossingen is duurzaam arbeidsmarktbeleid nodig. GGZ Nederland wil daarom investeren in strategische personeelsplanning, aantrekkelijk werkgeverschap en behoud van personeel.

Strategische personeelsplanning

Basis voor een duurzaam arbeidsmarktbeleid is het matchen van vraag en aanbod van personeel op de (middel)lange termijn, rekening houdend met de meerjarenstrategie van de sector. Dit vraagt om zicht op kwalitatieve en kwantitatieve ontwikkelingen in de sector. Vooralsnog lijkt het om verschuivingen in de bestaande functies te gaan en zien we (nog) geen nieuwe functies ontstaan. Voor een betere matching van vraag en aanbod van personeel zal GGZ Nederland zich inzetten voor verdere ontwikkeling van strategische personeelsplanning in de sector en voor kwalitatief hoogwaardig arbeidsmarktonderzoek.

Behoud van personeel

Bij het terugdringen van personeelstekorten gaat het niet alleen om het binnenhalen van nieuw personeel, maar vooral ook om het behouden van personeel. Dit vraagt naast passende arbeidsvoorwaarden om een veilige werkomgeving, goede werkomstandigheden en beleid voor duurzame inzetbaarheid. GGZ Nederland zet zich via het O&O-fonds GGZ in voor terugdringing van het ziekteverzuim, verlaging van de werkdruk, veilig werken en het verhogen van de duurzame inzetbaarheid van werknemers.

Aantrekkelijke werkgever

In een tijd van oplopende personeelstekorten is het des te belangrijker dat de sector bekend staat als een aantrekkelijke werkgever waar je graag wil werken en werknemers gewaardeerd worden om hun betrokkenheid en inzet. Dit vraagt om het terugdringen van de regeldruk in de sector en om aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, passend bij de wensen van de huidige werknemers. Om de lastendruk tegen te gaan is GGZ Nederland de landelijke campagne regelgekte.nl gestart. En om eigentijdse arbeidsvoorwaarden te bieden, zet GGZ Nederland zich in voor een vernieuwing van de cao ggz.