



Jaarplan 2015

Stichting Arbeidsmarkt- en Opleidingsbeleid Verpleeg-,
Verzorgingshuizen en Thuiszorg (A+O VVT)



Inhoudsopgave

Inleiding	3
Maatschappelijke context en transitie	3
Belangrijke trends in de arbeidsmarkt	4
Communicatie	4
Programmaliijn 1: arbeidsmarkt en opleidingen	5
Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW).....	5
Opleidingen	5
Sectorplan.....	5
Overige activiteiten programmaliijn arbeidsmarkt en opleidingen	6
Programmaliijn 2: HRM & Arbeidsomstandigheden	6
Veranderende arbeidsverhoudingen	6
Arbeidsomstandigheden	6
Duurzame inzetbaarheid	7
Technologische vernieuwing	7
Programmaliijn 3: arbeidsvoorwaarden	7
Programmaliijn 4: arbeidsmarktcommunicatie	8
Overzicht reeds geïnitieerde projecten 2015	9

Inleiding

De VVT-branche is één van de grotere bedrijfstakken in Nederland. De branche telde in 2013 circa 430.000 werknemers in loondienst (met een gemiddeld deeltijdpercentage van 60%) en circa 45.000 alfhulpverleners die, op basis van de Regeling Persoonlijke Dienstverlening, aan huis hulp bij het huishouden verrichten in dienst van de cliënt. De VVT bestaat uit verpleeg- en verzorgingshuizen, de thuiszorg (waaronder verpleging en verzorging thuis en hulp bij het huishouden), de kraamzorg en de jeugdgezondheidszorg. Van *langdurige* zorg is sprake in de verpleeg- en verzorgingshuizen en de thuiszorg.

Het grootste aandeel werknemers in de branche bestaat uit de verzorgende en verplegende beroepen. De branche telt circa 135.000 verzorgenden (mbo-niveau 3) en 25.000 verpleegkundigen (mbo-niveau 4 en hbo-niveau 5). Daarnaast werken in de branche nog vele duizenden helpenden en afdelingsassistenten, begeleiders, paramedische beroepsbeoefenaren, zoals fysio- en ergotherapeuten, specialisten ouderenzorg (verpleeghuisartsen) en facilitair personeel, zoals keukenpersoneel, technisch en onderhoudspersoneel en administratief personeel.

De branche kent lange dienstverbanden. De gemiddelde lengte van het dienstverband intramuraal bedraagt achttien jaar, waarvan elf jaar bij de huidige werkgever. In de thuiszorg is het dienstverband gemiddeld zeventien jaar waarvan acht jaar bij de huidige werkgever.¹

Maatschappelijke ontwikkelingen

De maatschappelijke ontwikkelingen die de activiteiten van A+O VVT in de voorgaande jaren kleurden, zetten door in 2015. De hervorming van de gezondheidszorg worden juist dan in de praktijk gebracht. Hierbij is sprake van een grootschalige en fundamentele herschikking van taken, waarbij kostenbeheersing en -reductie centraal staan. Tegelijkertijd worden mensen steeds ouder, leven mensen veelal langer in slechtere gezondheid en nemen co- en multimorbiditeit van chronische ziekten toe. De zorgvraag neemt daardoor toe en is vooral en in toenemende mate gericht op hulp en ondersteuning bij het zo gezond en vitaal mogelijk ouder worden.

Het beleid van de overheid is gericht op de verbetering van de kwaliteit van geleverde zorg en verlaging van de kosten. Onder meer door de zorg zo dicht en eenvoudig mogelijk bij en met hulp van de burger te organiseren. Hiervoor is lokale en regionale branche-overstijgende samenwerking nodig in het zorg- en welzijnsdomein.

De belangrijkste principes en waarden waarlangs deze agenda wordt ontwikkeld, zijn het compensatiebeginsel, het terugdringen van onnodige (be)handelingen en medicalisering door middel van substitutie en het tegengaan van hospitalisering door middel van ambulantisering. In de zorg staan de versterking van preventie, het zelfmanagement van de eigen gezondheid van burgers en een verschuiving naar buurtgerichte zorg en participatie centraal. Overheid en instituties komen in beeld bij het faciliteren hiervan en bij complexe en specialistische vraagstukken.

De voorspelde trends op het gebied van de arbeidsmarkt houden in dat in 2015 en 2016 forse overschotten ontstaan op met name de lage functieniveaus. In de jaren daarna zal de arbeidsmarkt in de VVT weer aantrekken, zij het in mindere mate.

¹ AZW werknemersenquête Zorg en Welzijn 2013.

Belangrijke trends in de arbeidsmarkt

A+O VVT signaleert een aantal trends en ontwikkelingen in de arbeidsmarkt. In vogelvlucht gaat het om:

- veranderende arbeidsverhoudingen - zelfsturing vraagt andere kennis, vaardigheden en attitude;
- steeds meer verantwoordelijkheden lager in de organisatie - zelfsturing van teams;
- meer informele zorg (mantelzorg, vrijwilligers) waarmee de professionele zorgverleners moeten samenwerken;
- werkzekerheid in plaats van baanzekerheid;
- toename aantal ZZP-ers;
- investering in dialoog medewerker-leidinggevende;
- aandacht voor duurzame inzetbaarheid als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever én medewerker;
- technologische innovatie (in relatie tot arbeid).

Wat vraagt dit van A+O VVT?

Al deze ontwikkelingen vragen een andere invulling van het personeelsbestand dan in het verleden gebruikelijk was. Het gaat dan niet alleen om aantallen medewerkers maar ook om gevraagde competenties, kennis en vaardigheden van medewerkers. Om ervoor te zorgen dat nu en in de toekomst kwalitatief en kwantitatief voldoende personeel voor de VVT branche beschikbaar is dat gezond en vitaal aan het werk is, investeert A+O VVT in diverse projecten en programma's. Dat gebeurt langs de volgende programmalijnen:

1. Arbeidsmarkt en Opleidingen
2. HRM en Arbeidsomstandigheden
3. Arbeidsvoorwaarden
4. Arbeidsmarktcommunicatie

Hierbij gelden de volgende uitgangspunten:

- A+O VVT is een 'back office' fonds dat deel uitmaakt van de landelijke werkgevers- en werknemersstructuur in de VVT.
- A+O VVT is het uitvoeringsorgaan van afspraken die voortvloeien uit cao-afspraken.
- Daarnaast ontwikkelt en initieert A+O VVT eigenstandig (arbeidsmarkt)projecten voor de branche, o.a. in de context van de cao-afspraken.

Communicatie

A+O VVT hecht uit *good governance* overwegingen aan heldere en transparante communicatie over haar doelstelling, activiteiten en resultaten en de relatie daartussen. Dat is ook belangrijk voor draagvlak in de branche. Hiertoe worden verschillende instrumenten ingezet, waaronder de website van A+O VVT (www.aovvt.nl). De communicatie loopt zoveel mogelijk via de kanalen van de bestuurspartijen en aan de hand van concrete projecten en activiteiten.

De genoemde programmalijnen zijn voor 2015 in dit jaarplan nader uitgewerkt.

Programmaliijn 1: Arbeidsmarkt en Opleidingen

Om effectief arbeidsmarktbeleid te kunnen voeren is actuele, gedegen kennis nodig van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. A+O VVT verzamelt deze kennis voor de branche en stelt deze beschikbaar door onderzoeksrapportages, statistische gegevens en achtergrondinformatie op te sporen en toegankelijk te maken via onder meer publicaties, expertmeetings, congressen en symposia.

Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW)

Arbeidsmarktinformatie wordt verkregen en ontsloten via onder meer het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW-info) en de impactanalyses van de werkgeversorganisatie.

A+O VVT participeert ook in 2015 samen met andere arbeidsmarktfondsen Zorg en Welzijn en het Ministerie van VWS in dit onderzoeksprogramma. Dit levert rapportages op over arbeidsmarktprognoses. Naast landelijke cijfers, biedt het onderzoeksprogramma ook inzicht in de regionale arbeidsmarktsituatie.

Opleidingen

Opleidingen vormen een essentiële schakel in een evenwichtige, goed functionerende arbeidsmarkt. Vraaggerichte zorg betekent dat in de uitoefening van het vak toegevoegde waarde wordt gecreëerd voor cliënten. Aan sociale partners de uitdaging om de vraag uit de markt te blijven monitoren en communiceren. Vraaggerichte zorg, ruimte voor de professional en vakmanschap hebben invloed op beroepscompetentieprofielen. Vanwege de hervormingen in de langdurige zorg voldoen de beroepscompetentieprofielen behorende bij een aantal initiële opleidingen mogelijk niet meer.

Commerciële opleiders doen, in samenspraak met zorgorganisaties, pogingen personeel om te scholen. Er worden (bij)scholingen ontwikkeld en aangeboden op het gebied van extramuraal werken en ketensamenwerking. Vakinhoudelijke veranderingen moeten, buiten de transitie om, worden gemonitord en aangepast.

Vanuit A+O VVT zijn sinds 2003 drie branche erkende opleidingen ontwikkeld: de opleidingen tot Eerst Verantwoordelijk Verzorgende (EVV), Gespecialiseerd Verzorgende Psychogeriatric (GVP) en de verkorte kraamopleiding.

Er is sprake van een veranderende rol van medewerkers. De inhoud van het werk verandert en de opleidingen dienen mee te veranderen. A+O VVT zal in dit kader nader verkennen op welke wijze daaraan gestalte kan worden gegeven.

Sectorplan

In 2013 is gestart met de voorbereidingen voor de indiening van een sectorplan voor de VVT in het kader van de Regeling Cofinanciering Sectorplannen van het Ministerie van SZW. Eind 2013 heeft dit geresulteerd in een plan voor de VVT. A+O VVT is hoofdaanvrager van dit plan.

Dit sectorplan is in 2014 omgevormd tot een gezamenlijk plan voor de branches VVT, GHZ en GGZ, mede op initiatief de ministeries van VWS en SZW. Dit gezamenlijke sectorplan gaat over mobiliteit en van-werk-naar-werk- trajecten. Scholingstrajecten zijn terecht gekomen in de plannen van de diverse regio's. Middels een transparante offerteprocedure zijn vier bureaus geselecteerd voor de uitvoering van het branche brede sectorplan. Van juli 2014 tot mei 2016 is ruimte voor het organiseren en financieren van ongeveer 24.000 trajecten, waarvan 62% is gereserveerd voor aanvragen uit de VVT.

Overige activiteiten programmalijn Arbeidsmarkt en Opleidingen

Daarnaast gaat A+O VVT in 2015 aan de slag met:

1. een onderzoek naar kaders van de erkenningsregeling van branche opleidingen tegen de achtergrond van de transitie;
2. het faciliteren van kennisuitwisseling en netwerkmogelijkheden voor HBO-VGGers;
3. het uitvoeren van een probleemverkenning naar de gesignaleerde overvraging van Eerst Verantwoordelijk Verzorgende;
4. de aanpak van het tekort aan stageplaatsen HBO-V in de ouderenzorg;

Programmalijn 2: HRM en Arbeidsomstandigheden

Binnen de programmalijn HRM en arbeidsverhoudingen zet A+O VVT in 2015 in op de volgende vier punten:

1. veranderende arbeidsverhoudingen;
2. arbeidsomstandigheden;
3. duurzame inzetbaarheid;
4. technologische vernieuwing.

Veranderende arbeidsverhoudingen

In de context van toegenomen zelfsturing in de thuiszorg laat A+O VVT in 2015 onderzoeken wat dit betekent voor de verhoudingen tussen leidinggevende en werknemer en tussen midden management en hoger management. Ook wordt onderzocht wat zij nodig hebben om tot een goede wisselwerking te komen.

Arbeidsomstandigheden

De belangrijkste arbeidsrisico's in de zorg zijn fysieke en psychosociale belasting. De ontwikkelingen in de zorg nopen tot blijvende aandacht voor deze aspecten. Uit het onderzoek 'Gezond werken in de zorg' (IZZ/Erasmus Universiteit Rotterdam, nov. 2014) blijkt dat 87% van de medewerkers in de VVT fysieke klachten heeft. Gespecificeerde gegevens over de fysieke belasting in organisaties in de VVT en het toegepaste beleid zullen dit voorjaar beschikbaar komen vanuit een monitoronderzoek dat in opdracht van A+O VVT wordt uitgevoerd. Voor wat betreft de psychosociale arbeidsbelasting blijkt uit het IZZ-onderzoek dat emotionele belasting het meest voorkomt. Ook werkdruk en werk-privéconflict worden vaak als belastend ervaren. Verder blijkt dat medewerkers met mantelzorgtaken een hogere belasting ervaren op deze aspecten. Deze problematiek speelt in alle zorgbranches.

Door middel van informatie en instrumenten in de arbocatalogus ondersteunt A+O VVT organisaties en medewerkers om gezond te kunnen blijven werken. In aanvulling hierop ontwikkelt A+O VVT activiteiten die organisaties stimuleren daadwerkelijk beleid te voeren en te implementeren.

In 2015 is de intentie om gezamenlijk met de andere zorgbranches een programma te ontwikkelen waarmee organisaties worden gestimuleerd en geïnspireerd om aan de slag te gaan met de aanpak van psychosociale arbeidsbelasting.

Daarnaast zal A+O VVT in 2015:

1. het verloop van het ziekteverzuim blijven monitoren;
2. de uitkomsten van de werknemersenquête van het AZW-onderzoeksprogramma voor de branche ontsluiten (specifiek voor het onderdeel dat gaat over veilig werken);
3. de resultaten uit de monitor fysieke belasting bezien op wenselijke activiteiten;
4. de inhoud van de arbocatalogus up-to-date houden (en hierover communiceren).

Duurzame inzetbaarheid

A+O VVT wil de duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de branche versterken zodat medewerkers én organisaties wendbaar blijven. Hiertoe is onder meer het programma 'Duurzaam werken in de VVT' uitgevoerd. Met de begeleidingscommissie van dit programma zijn mogelijke vervolgactiviteiten verkend om ervoor te zorgen dat blijvend wordt geïnvesteerd in duurzame inzetbaarheid. Voorgesteld wordt in 2015 langs twee sporen activiteiten uit te voeren:

1. Het actief onder de aandacht (blijven) brengen van het belang van duurzame inzetbaarheid en de reeds ontwikkelde instrumenten voor de VVT.
2. Het opzetten en faciliteren van activiteiten op de voor de branche actuele sub-thema's binnen duurzame inzetbaarheid.

Technologische vernieuwing

De langdurige zorg kent een sterk toenemend aantal toepassingen van ICT en technologie. Technologische vernieuwingen hebben een belangrijke plaats binnen de hervormingen in de zorg. Er ontbreekt echter inzicht in de wisselwerking tussen deze vernieuwingen en arbeid in de VVT. Onderzoek wijst uit dat succesvolle implementatie samenhangt met de ervaren toegevoegde waarde ervan op de werkvloer. A+O VVT initieert daarom een project in 2015 met als doel de implementatie van technologische vernieuwingen in wisselwerking met de factor arbeid aan te jagen, te versnellen en waar nodig en mogelijke belemmeringen voor implementatie die samenhangen met de factor arbeid op te sporen en weg te nemen.

Programmalijn 3: Arbeidsvoorwaarden

In 2014 is een hoofdlijnenakkoord afgesproken tussen sociale partners in de VVT. Begin 2015 is dit akkoord verder uitgewerkt tot cao 2014-2016. In 2015 wordt gestalte gegeven aan een aantal afspraken uit de cao, waaronder de nieuwe procesgang rond werktijden (kanteling werktijden).

Programmalijn 4: Arbeidsmarktcommunicatie

De arbeidsmarkt van de VVT is sterk in beweging. De berichtgeving in de media hierover is veelal somber en zwaar, zowel wat betreft de problematiek in de zin van aantallen (handen aan het bed) als de inhoud van het werk (zwaar, laag gewaardeerd). Bovendien speelt de maatschappelijke discussie over de kwaliteit van de ouderenzorg regelmatig op.

Om ervoor te zorgen dat voldoende adequaat personeel kiest en blijft kiezen voor werken in de VVT, is het van belang dat wordt geïnvesteerd in het imago van de branche. Daartoe worden de initiatieven die eerder zijn geïnitieerd gecontinueerd. Deze zijn:

- Open Armen, gericht op jongeren en herintreders, waarin met name hoger opgeleide jongeren worden geïnformeerd over de mogelijkheden die de branche biedt.
- filmpjes werken in de VVT.

Daarnaast heeft A+O VVT, in samenwerking met andere fondsen in het zorg- en welzijnsdomein, de website www.youchooz.nl overgenomen van Calibris. Deze website wordt in 2015 verder geactualiseerd en doorontwikkeld.

Overzicht reeds geïnitieerde projecten 2015

Project	Doel	Startdatum	Einddatum
Programmalijn Arbeidsmarkt/opleidingen			
EVC-project*	Erkenning van verworven competenties, via ervaringscertificaat. Kennis en vaardigheden van medewerkers in kaart brengen, gebaseerd op ervaringen in de praktijk.	Doorlopend	Doorlopend
Onderzoek kaders branche-erkende opleidingen	Onderzoek herijking uitgangspunten huidige brancheopleidingen en toereikendheid huidig opleidingsaanbod.	nov-14	feb-15
Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg & Welzijn	Onderzoek t.b.v. inzicht in de arbeidsmarkt (en haar ontwikkelingen) in de zorg en WJK.	jan-15	dec-17
Sectorplan VVT-GHZ-GGZ	Aanbod van mobiliteits- en van-werk-naar-werk trajecten in het kader van de bezuinigingen en hervormingen in de langdurige zorg.	jun-14	apr-16
YouChooz.nl	Voorlichtingswebsite werken in de zorg, welzijn en sport voor scholieren en zij-instromers.	jan-15	okt-17
Programmalijn Arbeidsmarktcommunicatie			
Arbeidscampagne Open armen	Beeldvorming VVT stimuleren en loopbaanmogelijkheden schetsen voor scholieren, herintreders en zij-instromers.	jan-14	mei-16
Campagnefilmpjes Werken in de VVT	Beeld schetsen van het werken in de VVT.	jan-09	dec-15
Programmalijn Arbeidsvoorwaarden			
Care to change. Verandering in leiderschap, leiderschap in verandering.	Onderzoek verandering arbeidsverhoudingen midden- en hoger management in de context van de toenemende zelfsturing in de thuiszorg.	jan-15	dec-15
Programmalijn HRM/Arbeidsomstandigheden			
Arbocatalogus	Beheer en onderhoud. Update BHV, gevaarlijke stoffen en biologische agentia.	Doorlopend (update Jan 2015)	Doorlopend (update Dec 2015)
Duurzaam inzetbaar indevvt.nl	Overzicht van alle projecten en instrumenten in de VVT rond duurzame inzetbaarheid.	dec-13	n.t.b
Experiment Ondernemend werknemerschap*	Inzicht in de wijze waarop in de praktijk vorm kan worden gegeven aan ondernemend werknemerschap.	jul-13	apr-15
Implementatie werkdruk	Bevordering implementatie arbobeleid, inclusief bijeenkomst.	jul-14	feb-15
Lerend netwerk duurzaam werken	Onderdeel van Duurzaam werken in de VVT 2.0. Stimulering van organisaties om te ontwikkelen op het gebied van	nov-12	jan-15

	duurzame inzetbaarheid.		
Monitor Fysieke belasting	Inzicht in problematiek fysieke belasting in het licht van de transitie voor aanknopingspunten voor te voeren beleid.	sep-14	mrt-15
Plannings- /sturingsinstrument*	Instrument om het overleg tussen leidinggevend en individuele werknemer te ondersteunen bij het aanbrengen van een werkbare balans m.b.t. werkdruk en duurzame inzetbaarheid.	Apr 2013	Doorlopend
Praktijknetwerk consulteer een collega	Onderdeel van Duurzaam werken in de VVT 2.0.	jan-14	n.t.b
Stageplaatsen op hbo niveau (verkenning)	Verkenning omtrent stageplaatsen hbo-v opleidingen.	jan-15	apr-15
Technologische vernieuwingen	Aanjagen en versnellen van de implementatie van technologische vernieuwingen in de VVT in wisselwerking met de factor arbeid, via onderzoek (2015), een startbijeenkomst (medio 2015) en een lerend netwerk (2015-2016).	nov-14	mei-16
Verzuimregistratie VVT	Registratie van verzuim in de sector.	jan-14	dec-15
* Project van SOVVT			