

Hoe los ik mijn personeelstekort op?

Help ik kom handen tekort!

De personeelskrapte is inmiddels een waar hoofdpijdossier. Het traditionele inhuren van zzp'ers wordt steeds duurder en kent nog meer nadelen. Zorgorganisaties moeten dus creatieve oplossingen verzinnen om aan mensen te komen. Zoals bindingspremies voor vast personeel en het omscholen van medisch secretaresses tot doktersassistenten. Of zorgmedewerkers over de grens werven.

Tot 2022 zijn jaarlijks zo'n 32.000 nieuwe zorgmedewerkers nodig. Dat kunnen de opleidingen niet aan. Waar haal je dan je mensen vandaan? De inhuur van zzp'ers is een oplossing. 10% van de zorgmedewerkers is inmiddels zzp'er. Naar verwachting neemt dat nog verder toe. Die populariteit is ook niet vreemd, want zzp'ers verdienen vaak meer dan medewerkers met een vast contract. Ook de grotere autonomie in werkwijze en arbeidstijden – wel of geen nachtdienst – verleiden vaste medewerkers tot een zelfstandigenbestaan.

Werken met zzp'ers

Het inhuren van zzp'ers is echter duur voor zorgorganisaties. En er zijn meer bezwaren. FNV-bestuurder Elise Merlijn: 'Een zzp'er moet natuurlijk BIG-geregistreerd zijn.

Maar als een team wordt aangevuld met zzp'ers, weet je als vaste medewerker nooit of deze inhuur wel voldoende vakbekwaam is. Dit zorgt voor extra druk en mogelijk voor gestreste zorgmedewerkers.' Voor zorgorganisaties die met zelfsturende teams werken, kleeft er nog een nadeel aan zzp'ers. Teamcoach Esther de Haan: 'Sommige teams werken met in- en uitvliegende externen, waardoor er geen vast team meer bestaat. Vaak is de verhouding tussen vast en extern 1:1. Zo kun je niet werken aan teamontwikkeling.' De afdeling Spoedeisende hulp van het VUmc werkt bewust niet met zzp'ers. 'Omdat ze niet volledig inzetbaar zijn', licht teamleider Marjol Horselenberg toe. 'Ze moeten ingewerkt worden en doen ook daarna eerder een beroep op een collega – meer dan vaste mede-

werkers dit doen. Daarnaast pakken ze geen taakoverstijgende zaken op. Op onze SEH kiezen we ervoor om met vaste medewerkers en daardoor een hecht team te werken. Nieuwe mensen leiden we continu op. Dit is een structurele oplossing om het jaarlijkse verloop op te vangen. Dit beleid voeren we al tien jaar. Je weet het nooit zeker, maar ik verwacht dat we er in de komende jaren ook mee uit de voeten kunnen.'

Werven over de grens

Een in Nederland nog zeldzame manier om het personeelstekort op te vangen, is het aantrekken van zorgmedewerkers uit het buitenland. Ouderenzorgorganisatie Zorgbalans heeft sinds medio 2017 buitenlandse zorgmedewerkers in dienst. Zorgbalans grijpt alle opties aan om personeel te werven.





Volgens de OESO werven zorgorganisaties in Europa **steeds vaker** zorgmedewerkers in het buitenland.



Vooral **taalbeheersing is belangrijk**. Een buitenlandse zorgmedewerker moet goed overweg kunnen met het Nederlands.



Naast onder meer zelf opleiden, worden nieuwe medewerkers gezocht onder zij-instromers, mensen met een verblijfstatus en dus in het buitenland. 'We zijn begonnen met een Spaanse en twee Italiaanse zorgmedewerkers', zegt directeur Wijkzorg Inge Veenstra. 'Dit jaar volgde een tweede lichte van vijf nieuwe Spaanse en Italiaanse collega's. Zij konden profiteren van onze ervaringen met de eerste groep. We hebben een aantal verbeteringen doorgevoerd, zoals een intensievere taalles.' Zorgbalans werkt samen met een gespecialiseerd bemiddelingsbureau. Dit bureau verzorgt een voortraject van drie maanden taallessen. Daarna komen de Spaanse en Italiaanse zorgmedewerkers naar Nederland. Veenstra: 'We werken met zelforganiserende teams van

tien à vijftien mensen en daarin draaien zij mee. Ze zijn universitair opgeleid en hun niveau valt te vergelijken met hbo-wijkverpleegkundige of gespecialiseerd verpleegkundige. Ze beginnen als verzorgende op niveau 3. Dit kunnen ze zeker aan. Daarna is het maatwerk. De een pikt zaken sneller op dan de ander.'

Vele druppels

Het is vooral wennen en leren voor de Spaanse en Italiaanse zorgmedewerkers. Veenstra: 'Vooral taalbeheersing is heel belangrijk. Een wijkverpleegkundige moet met een huisarts kunnen overleggen, en goed kunnen communiceren met collega's en cliënten. In het begin hadden we geen idee hoe onze cliënten hen zouden ontvangen. Maar ze zijn inmiddels zeer popu-

Antonio Beninati en zijn begeleider Ellen Winters. De wijkverpleegkundige van Zorgbalans heeft goede ervaringen met haar nieuwe collega's: 'Ik vind het fantastisch gaan. Onze buitenlandse collega's zijn hoog opgeleid en leren snel. Ze hebben een echt zorghart'

lair. Het zijn innemende mensen, dat helpt. Nodig is om hen een welkom gevoel te geven. Wij zorgen voor een huis en een fiets. En we hebben een buddysysteem opgezet: collega's nemen hen mee uit of naar de sportschool.' Volgens Veenstra blijft de eerste lichte uit juni 2017 in Nederland werken. 'Dat is nodig, want wij hebben er veel in geïnvesteerd. Al met al zijn we zeer tevreden. Als we in 2019 personeel tekortkomen, kijken we naast de andere opties ook in het buitenland. Het is een druppel op een gloeiende plaat, maar vele druppels helpen ook.' /