

Probleemanalyse wonen en werken in de sector zorg en welzijn 2022

Een onderzoek voor de coalitie Aantrekkelijke arbeidsmarkt van Health Hub Utrecht

Art van Schaijk
Ronald Batenburg



NIVEL
Kennis voor betere zorg

Het Nivel levert kennis om de gezondheidszorg in Nederland beter te maken. Dat doen we met hoogwaardig, betrouwbaar en onafhankelijk wetenschappelijk onderzoek naar thema's met een groot maatschappelijk belang. 'Kennis voor betere zorg' is onze missie. Met onze kennis dragen we bij aan het continu verbeteren en vernieuwen van de gezondheidszorg. We vinden het belangrijk dat mensen in staat zijn om deel te nemen aan de samenleving. Ons onderzoek draait uiteindelijk om de vraag hoe we de zorg voor de patiënt kunnen verbeteren. Alle onderzoeken publiceert het Nivel openbaar, dat is statutair vastgelegd.

November 2022

ISBN 978-94-6122-765-2

030 272 97 00

nivel@nivel.nl

www.nivel.nl

© 2022 Nivel, Postbus 1568, 3500 BN UTRECHT

Gegevens uit deze uitgave mogen worden overgenomen onder vermelding van Nivel en de naam van de publicatie. Ook het gebruik van cijfers en/of tekst als toelichting of ondersteuning in artikelen, boeken en scripties is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld.

Voorwoord

Voor u ligt de rapportage van het onderzoek “Probleemanalyse wonen en werken”. Dit rapport is door het Nivel geschreven, in opdracht van de partijen betrokken bij de Health Hub Utrecht (HHU) t.b.v. coalitie Aantrekkelijke arbeidsmarkt.

Aanleiding voor dit onderzoek is dat in de sector Zorg en Welzijn krapte wordt ervaren op de arbeidsmarkt wat op de lange termijn effect kan hebben op de toegankelijkheid, kwaliteit en betaalbaarheid van zorg. Steeds vaker zorgen arbeidsmarkttekorten, werkdruk, maar ook de ervaren regeldruk ervoor dat de kwaliteit van het werk van zorgprofessionals verder onder druk komt te staan. Om voldoende kwalitatieve en toegankelijke zorg te kunnen leveren is het belangrijk dat er voldoende professionals in de regio zijn. Voor de regio Amersfoort, Hilversum, Nieuwegein, Stichtse Vecht, Utrecht, Veenendaal, Zeist en hun omgeving is de verwachting dat de arbeidsvraag sterker stijgt dan het personeelsaanbod, wat erop duidt dat de al bestaande personeelstekorten sterker zullen groeien.

De HHU wil in kaart brengen in welke mate bereikbaarheid en wonen een issue is bij het werven en behoud van zorgpersoneel in verhouding tot andere factoren. Hiertoe is door het Nivel een eerste probleemanalyse uitgevoerd bij de werkgevers in de sector zorg en welzijn. In dit onderzoeksrapport geven de onderzoekers inzicht in de resultaten van deze eerste verkenning bij deze werkgevers.

Utrecht, november 2022

Dr. Art van Schaijk
Prof. dr. Ronald Batenburg

Inhoud

Voorwoord	3
Samenvatting	5
1 Aanleiding	7
1.1 Invloed van bereikbaarheid en wonen op het werven en behoud van personeel in de sector zorg en welzijn	7
2 Methoden	9
2.1 Vragenlijst	9
2.2 Dataverzameling	9
3 Resultaten	10
3.1 Respondenten en respons	10
3.2 Ervaren obstakels	11
3.3 Factoren rondom bereikbaarheid en wonen	14
3.4 Verwacht oplossend vermogen van oplossingsmaatregelen	17
3.5 Regionale verschillen	18
3.6 Verschillen tussen organisatietypen	18
3.7 Mogelijke oplossingsmaatregelen volgens respondenten	19
4 Conclusie, discussie en oplossingsrichtingen	20
4.1 Aantrekkelijke arbeidsmarkt	20
4.2 Mogelijke oplossingsrichtingen	21
4.3 Suggesties van respondenten	21
Bijlage A Vragenlijst	23
Bijlage B Bereikbaarheid en wonen per regio	28
Bijlage C Bereikbaarheid en wonen naar organisatietype	32
Bijlage D Open antwoorden van respondenten	33
D.1 Zijn er nog acties die uw gemeente zou kunnen ondernemen om u te helpen bij het behoud en werven van personeel?	33
D.2 Heeft u nog andere opmerkingen met betrekking tot het werven of behoud van personeel?	36
Bijlage E Mogelijke oplossingsrichtingen voor obstakels op het gebied van bereikbaarheid en wonen.	40

Samenvatting

Aanleiding en doelstelling onderzoek

Om te zorgen dat bij een toenemende zorgvraag straks ook voldoende personeel beschikbaar is in de regio, heeft de coalitie Aantrekkelijke arbeidsmarkt binnen de Health Hub Utrecht relevante punten benoemd om gewenste veranderingen aan te brengen. Kunnen wonen in de regio is bij de start van de coalitie benoemd als een van die relevante punten. Het beeld van de bestuurders die oorspronkelijk bij de coalitie betrokken waren was dat de situatie op de woningmarkt negatieve invloed heeft op de werving en het behoud van personeel in de sector zorg en welzijn. Om die reden is een verkenning uitgevoerd van de problematiek die er speelt rondom de woningmarkt bij het werven en behoud van personeel in Zorg en Welzijn.

Methode

In 2022 is een vragenlijst verspreid onder zorg- en welzijnsorganisaties, en zijn medewerkers die belast zijn met het personeelsbeleid gevraagd een beeld te geven van de huidige woonproblematiek in relatie tot personeelwerving en -behoud binnen de regio.

Resultaten

Uit de vragenlijst komt duidelijk naar voren dat er verschillende factoren als obstakel worden gezien bij de werving of het behoud van personeel in de sector zorg en welzijn. Salaris en de arbeidsvoorwaarden worden veruit als belangrijkste obstakel gezien bij het werven van personeel, terwijl de mentale werklast het vaakst als obstakel wordt gezien bij het behoud van medewerkers.

Factoren op het gebied van bereikbaarheid en wonen vormen niet de primaire obstakels bij het werven en behoud van personeel. Het blijkt echter ook dat factoren die betrekking hebben op bereikbaarheid en wonen met name een obstakel vormen bij het *werven* van personeel. Binnen deze factoren wordt bijvoorbeeld de reiskostenvergoeding voor zowel het werven als het behoud van personeel het vaakst als obstakel beschouwd (39% en 33%). Dit is dus een concrete factor om het werven van personeel in de zorg te kunnen verbeteren.

Een algemene uitkomst van de peiling is dat maar liefst 87% van de regionale organisaties in de sector zorg en welzijn aangeeft moeite te hebben met de invulling van het personeel. Dit uit zich bijvoorbeeld in het aantal van moeilijk vervulbare vacatures of het niet kunnen invullen van diensten, wat gemiddeld gaat om 16% van de personele inzet.

Conclusie

Een interessante conclusie van dit onderzoek is dat bij het werven en behouden van zorgpersoneel verschillende factoren een rol spelen. Salaris en de arbeidsvoorwaarden worden door zorgwerkgevers in de regio Utrecht veruit als belangrijkste obstakel gezien bij het *werven* van personeel; op enige afstand gevolgd door flexibiliteit van roostering, de omvang van het contract en de reiskostenvergoeding. Kijken we naar het *behoud* van personeel, dan wordt de mentale werklast het vaakst als obstakel gezien, gevolgd door het salaris en de arbeidsvoorwaarden, de flexibiliteit van roostering en de fysieke werklast.

Factoren die betrekking hebben op bereikbaarheid en wonen in de regio vormen met name een obstakel bij het werven van personeel. Oplossingen in deze richting kunnen de regio aantrekkelijker maken voor het nieuw personeel, maar (daarnaar gevraagd) zijn respondenten verdeeld of dit een directe invloed zou hebben op het oplossen van de personele problemen in de zorg. Het integraal en

multidisciplinair aanpakken van de verschillende typen obstakels is noodzakelijk. Om de huidige problemen aan te pakken is dus ook de inzet van verschillende partijen op de arbeidsmarkt gewenst. Daarbij moet bedacht worden dat sommige obstakels niet direct regionaal op te lossen zijn, zoals de aantrekkelijkheid van zorgberoepen en -opleidingen. Oplossingsrichtingen vergen dan ook een regionale aanpak gezamenlijk met (en op initiatief van) werkgevers in de sector zorg en welzijn, opleidingen, zorgverzekeraars en de (landelijke) politiek.

1 Aanleiding

Professionals in de gezondheidszorg – zoals verpleegkundigen, artsen, paramedici, verzorgenden en pedagogisch medewerkers – zetten zich dagelijks in om de best mogelijke zorg te bieden. Steeds vaker zorgen echter arbeidsmarkttekorten, werkdruk, maar ook de ervaren regeldruk ervoor dat de kwaliteit van het werk van zorgprofessionals verder onder druk komt te staan. Om voldoende kwalitatieve en toegankelijke zorg te kunnen leveren is het belangrijk dat er voldoende professionals in de regio zijn. Voor de AZW (Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn)-regio Amersfoort, Hilversum, Nieuwegein, Stichtse Vecht, Utrecht, Veenendaal, Zeist en hun omgeving, is de verwachting dat de arbeidsvraag sterker stijgt dan het personeelsaanbod. De al bestaande personeelstekorten zullen dus, bij ongewijzigde beleid, sterker gaan groeien.

Uit het prognosemodel Zorg en Welzijn blijkt dat de geschatte tekorten voor 2022, 3,7% en 3,3% zijn voor respectievelijk de Regioplus regio Utrecht en Nederland. Ondanks dat het geschatte personeelsaanbod stijgt zal dit volgens het prognosemodel in 2031 leiden tot een tekort van 8,9% en 8,3%. Dit duidt op een landelijk tekort van ruim 140.000 personen¹. Daarbij worden de sterkste relatieve tekorten verwacht in de beroepen Verlos- en verpleegkunde (niveau 6), Verpleegkundige (niveau 4) en Verzorgende (niveau 3).

Om te zorgen dat bij een toenemende zorgvraag in de samenleving straks ook voldoende personeel beschikbaar is om mensen te verzorgen, heeft de coalitie Aantrekkelijke arbeidsmarkt binnen de Health Hub Utrecht een aantal relevante punten benoemd om gewenste veranderingen aan te brengen. Kunnen wonen in de regio is bij de start van de coalitie benoemd als een van die relevante punten. Het beeld is dat de schaarste op de woningmarkt bijdraagt aan wervingsproblemen en het verminderd kunnen vasthouden van personeel in de zorg, aangezien dit in een aantal gemeenten is gebleken. Eerder is in juni 2018 huisvesting naast vervoer en ondersteunende faciliteiten ook al benoemd als één van de randvoorwaarden voor de Regionale Aanpak Arbeidsmarkt Tekorten (RAAT).

1.1 Invloed van bereikbaarheid en wonen op het werven en behoud van personeel in de sector zorg en welzijn

Bij de start van de coalitie Arbeidsmarkt van de Health Hub Utrecht, alweer enkele jaren geleden, is geagendeerd dat voor het werven en behoud van personeel voor zorginstellingen de beschikbaarheid van woonruimte in de regio een belangrijke factor kan spelen. In de landelijke en regionale politiek wordt ook de discussie gevoerd over huisvesting voor schaarsteberoepen, maar onduidelijk is nog of en hoe de woningmarktsituatie inwerkt op de arbeidsmarkt knelpunten in de regio. Daarom is de vraag die gesteld wordt in dit onderzoek, tweeledig:

- In welke mate vormen de aspecten rondom bereikbaarheid en wonen een obstakel bij het werven en behouden van personeel in de sector zorg en welzijn in de regio Utrecht, en hoe verhouden deze obstakels zich tot andere mogelijke obstakels?
- Welke problemen doen zich in de regio Utrecht voor op het gebied van bereikbaarheid en wonen, en voor wie is dit een probleem?

Dit rapport geeft een antwoord op beide vragen, op basis van empirisch onderzoek. Het achterliggende doel is dat de uitkomsten worden opgepakt door de betrokken beleidspartijen in de

¹ <https://prognosemodelzw.databank.nl/dashboard/dashboard-branches/totaal-zorg-en-welzijn--breed->

regio, in eerste instantie in een beleidsmemo waarin wordt omschreven hoe om te gaan met de uitkomsten.

2 Methoden

Voor dit onderzoek is op basis van de onderzoeksvragen een vragenlijst opgesteld die is voorgelegd aan zorg- en welzijnsorganisaties in de regio Utrecht. Deze vragen dienen ter inventarisatie van de huidige problematiek en vormen de basis voor dit rapport. Dit rapport vormt vervolgens een uitgangspunt waarop beleidsmatig kan worden voortgeborduurd in een actieplan. De online enquête is in 2022 door de opdrachtgever Utrechtzorg middels een open weblink verstuurd aan bij hen bekende contactpersonen binnen organisaties in de sector zorg en welzijn. De antwoorden op de vragenlijsten zijn vervolgens anoniem verwerkt door het Nivel.

2.1 Vragenlijst

De vragenlijst bestond uit 3 onderdelen:

- Algemene vragen over de organisatie van de respondent;
- Vragen over het werven en behouden van personeel;
- Enkele verdiepende vragen.

De onderdelen en enquêtevragen dekken daarmee de volgende onderzoeksvragen die voortbouwen op de twee hoofdvragen die in het vorige hoofdstuk zijn geformuleerd:

- Is de schaarste op de Utrechtse woningmarkt/ reistijd wonen-werk een obstakel bij het werven of vasthouden van personeel?
- Zo ja, voor welke functies/ opleidingsniveaus/ salarisschalen geldt dat?
- Om welke aantallen gaat het?
- Welke andere relevante randvoorwaarden die door lokale/regionale overheden te beïnvloeden zijn (kinderopvang, bereikbaarheid), kunnen bijdragen aan het werven en behoud van voldoende gekwalificeerd personeel?

De volledige vragenlijst is te vinden in Bijlage A.

2.2 Dataverzameling

De (open) link naar de vragenlijst is door Utrechtzorg (en andere kanalen van de gemeente Utrecht) per email verspreid onder contactpersonen van 229 zorg- en welzijnsorganisaties in de regio. In totaal zijn 592 e-mails verstuurd naar personen binnen deze 229 organisaties; er zijn dus meerdere personen binnen de organisaties benaderd. Hiermee is de kans vergoot op een hoge respons door de verschillende organisatietypen, maar heeft als nadeel dat per organisatie verschillende antwoorden gegeven konden worden. Na 3 weken is er gerappelleerd om de organisaties te herinneren de vragenlijst in te vullen. Daarna is gericht gerappelleerd naar organisatietypen waar respons achter bleef. De vragenlijst was beschikbaar van 7 juli tot en met 29 augustus 2022.

3 Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de enquête. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen obstakels bij personeelswerving en -behoud die betrekking hebben op bereikbaarheid en wonen aan de ene kant, en andere factoren/obstakels aan de andere kant. Allereerst wordt gekeken naar de mate waarin alle mogelijke factoren volgens de respondenten een obstakel vormen. Daarna wordt dieper ingegaan op de factoren rondom bereikbaarheid en wonen.

3.1 Respondenten en respons

Zoals eerder beschreven zijn in totaal 592 e-mails verstuurd naar personen binnen 229 organisaties die actief zijn in de sector Zorg en Welzijn. Het streven was om een respons van 25% te bereiken die representatief is voor de groepen deelnemers op basis van organisatiegrootte en sector. Uit de respons blijkt dat sommige branches achterbleven zoals de huisartsenzorg en de buurt- en wijkteams. Een reden hiervoor kan liggen in het feit dat het kleinere organisaties betreft die niet specifiek een persoon in dienst hebben belast met het personeelsbeleid. Aan de andere kant zien we dat in de VVT- en gehandicaptenzorg juist wel een relatief hoge respons werd behaald. In Tabel 1 is de respons te zien, verdeeld naar organisatietype. In totaal zijn er 142 vragenlijsten volledig ingevuld door medewerkers van zorg- en welzijnsorganisaties. Dit komt neer op een respons van 24%.

3.1.1 Organiseatiegrootte

De respondenten is gevraagd naar de organisatiegrootte in personen en fte, waarmee de omvang van de personele problemen ook relatief in kaart kan worden gebracht. Deze ingevulde gegevens kennen wel een aantal beperkingen, bijvoorbeeld dat niet het aantal FTE, maar wel het aantal medewerkers is ingevuld. In dat geval is uitgegaan van een deeltijdfactor van 0,7 een gemiddelde medewerker 0,7 FTE werkt, gebaseerd op de gemiddelde deeltijdfactor van de sector zorg en welzijn (Kwartaal 1, 2022).²

Tabel 1 Respons gecategoriseerd naar organisatietype waarin respondenten werkzaam zijn met de gemiddelde organisatiegrootte (in fte)

Organisatietype	Aantal	Percentage	Organisatiegrootte (fte)
Universitair medische centra	6	4%	7980
Ziekenhuizen en overige med. spec. zorg	4	3%	2700
Geestelijke gezondheidszorg	14	10%	1383
Huisartsen en gezondheidscentra	2	1%	77
Verpleging, verzorging en thuiszorg	40	28%	744
Gehandicaptenzorg	33	23%	2283
Jeugdhulp	5	4%	1265
Sociaal werk	16	11%	103
Kinderopvang (incl. peuterspeelzaalwerk)	6	4%	25
Buurt- en wijkteams	1	1%	400
Overige zorg en welzijn	14	10%	677

² <https://utrechtzorg.arbeidsmarktinbeeld.nl/utrechtzorg-dashboard/?sectionId=3543>

Het doel van dit onderzoek was om een eerste inventarisatie te houden onder personen met kennis over mogelijke obstakels bij het werven en behoud van personeel voor de organisaties in de sector zorg en welzijn. Deze 142 enquêtes zijn voornamelijk ingevuld door personen die verantwoordelijk zijn voor het personeelsbeleid binnen deze organisaties (Tabel 2). Wanneer een vragenlijst is ingevuld door een medewerker of behandelaar is de vragenlijst intern doorgestuurd binnen de organisatie.

Tabel 2 Respons naar functie van de respondenten

Organisatietype	Aantal	Percentage
HR	57	40%
Management	48	34%
Recruitment	22	16%
Bestuurder	8	6%
Medewerker/behandelaar	6	4%

3.1.2 Regio

De responderende organisaties waren werkzaam in verschillende regio's, waarbij een organisatie actief kan zijn in meerdere regio's. Het merendeel van de organisaties waarin de respondenten werken is (ook) actief in de regio Utrecht, gevolgd door regio Zeist en Amersfoort (Tabel 3). Hierdoor worden de resultaten die per regio zijn uitgesplitst in Bijlage B beïnvloed. Hier dient bij de interpretatie rekening mee gehouden te worden.

Tabel 3 Regio's waar de responderende organisaties actief zijn

Actief in de regio	Percentage
Amersfoort en omgeving	31%
Hilversum en omgeving	23%
Nieuwegein en omgeving	22%
Stichtse Vecht en omgeving	18%
Utrecht en omgeving	72%
Veenendaal en omgeving	18%
Zeist en omgeving	32%

3.2 Ervaren obstakels

Waar in de vragenlijst is gevraagd naar mogelijke obstakels is onderscheid gemaakt naar obstakels die van invloed zijn bij het werven van personeel en obstakels die van invloed zijn bij het behoud van personeel. Deze twee aspecten bepalen mede de in- en uitstroom van personeel in de sector Zorg en Welzijn.

3.2.1 Obstakels bij het werven van personeel

Het salaris en de arbeidsvoorwaarden vormen regelmatig een obstakel vormen bij het vinden van voldoende personeel. In Tabel 4 is te zien welke factoren het vaakst worden gezien als obstakel bij het werven van personeel. Hieruit volgt dat factoren die van invloed zijn op de arbeidsbetrekking

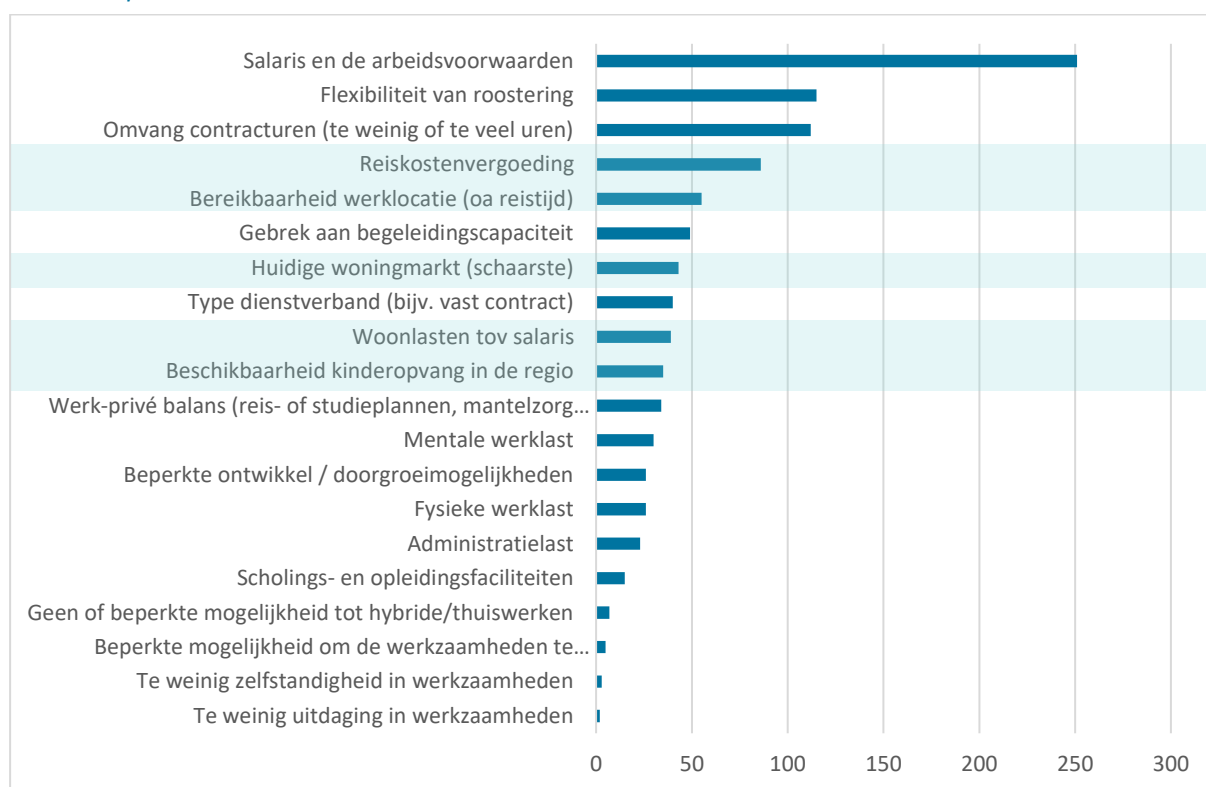
evenals de aspecten die te maken hebben met bereikbaarheid en wonen het vaakst worden genoemd.

Tabel 4 Percentage respondenten dat aangeeft dat de desbetreffende factor een obstakel vormt bij het werven van personeel

	Factor	Obstakel bij werven
1.	Salaris en de arbeidsvoorwaarden	57%
2.	Reiskostenvergoeding	39%
3.	Omvang contracturen (te weinig of te veel uren)	34%
4.	Flexibiliteit van roostering	34%
5.	Gebrek aan begeleidingscapaciteit	25%
6.	Woonlasten tov salaris	24%
7.	Bereikbaarheid werklocatie (oa reistijd)	23%
8.	Huidige woningmarkt (schaarste)	22%
9.	Beschikbaarheid kinderopvang in de regio	18%
10.	Werk-privé balans (reis- of studieplannen, mantelzorg etc.)	15%
11.	Administratielast	15%
12.	Type dienstverband (bijv. vast contract)	14%
13.	Mentale werklast	13%
14.	Fysieke werklast	11%
15.	Geen of beperkte mogelijkheid tot hybride/thuiswerken	10%
16.	Beperkte ontwikkel / doorgroeimogelijkheden	10%
17.	Beperkte mogelijkheid om werkzaamheden te combineren met ander werk	8%
18.	Scholings- en opleidingsfaciliteiten	6%
19.	Te weinig uitdaging in werkzaamheden	4%
20.	Te weinig zelfstandigheid in werkzaamheden	2%

Om niet alleen te kijken naar hoe vaak een factor wordt gezien als obstakel, maar ook wordt gekeken naar de relatieve importantie van de factoren is de respondenten is gevraagd om deze op volgorde van belangrijkheid te rangschikken. Bij een hogere rangschikking door de respondent worden er meer punten toegekend aan de factor (Vijf voor de eerste plaats, vier voor de tweede plaats etc.). Deze punten staan vermeld in Figuur 1 en Figuur 2. Wanneer wordt gekeken naar het belang van deze factoren bij het werven van personeel komt duidelijk naar voren dat het salaris en de arbeidsvoorwaarden een grote rol spelen.

Figuur 1 Factoren gerangschikt op volgorde van hoe belangrijk deze factoren zijn bij het werven van personeel



3.2.2 Obstakels bij het behoud van personeel

De mentale werklast wordt het vaakst als obstakel gezien voor het behoud van personeel gevolgd door het salaris en de arbeidsvoorwaarden. Wat opvalt is dat hier de dagelijkse omstandigheden waaronder het werk wordt uitgevoerd en de inhoud van het werk bovenaan staan.

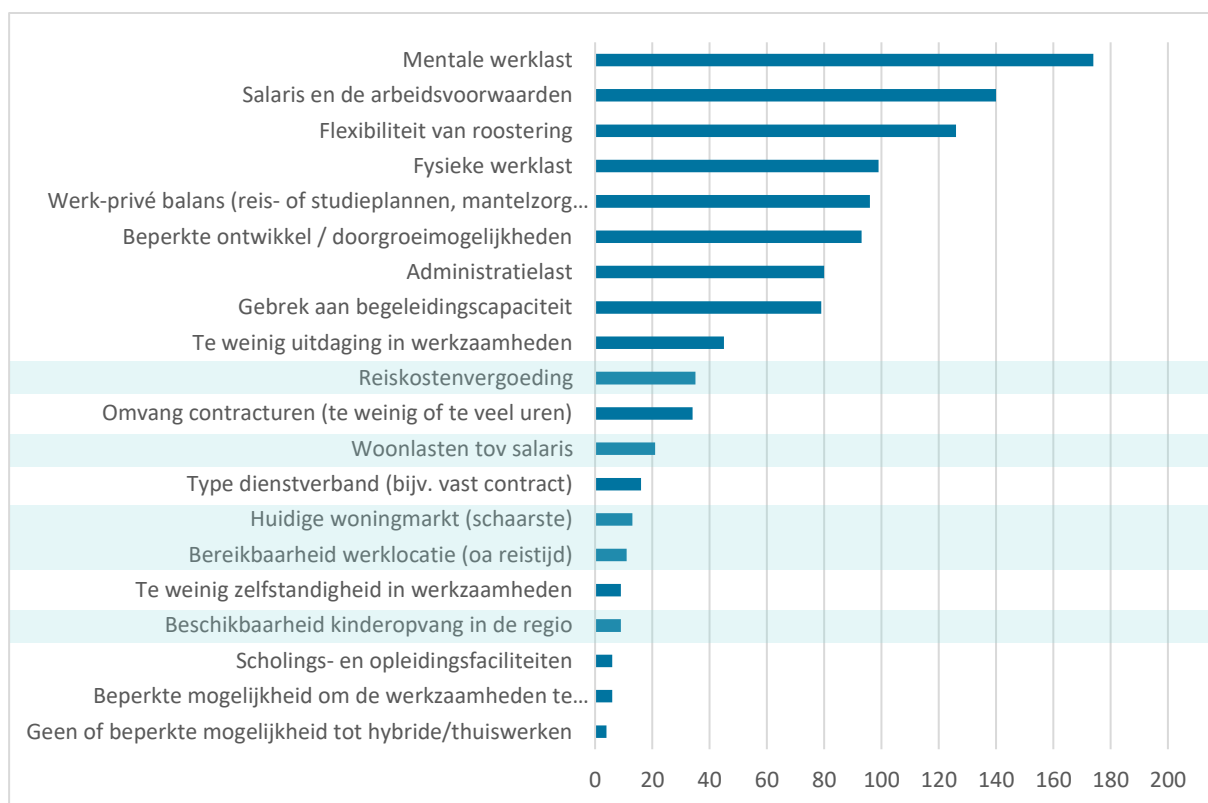
Tabel 5 Percentage respondenten dat aangeeft dat de desbetreffende factor een obstakel vormt bij het behoud van personeel

Factor	Obstakel bij behoud
1. Mentale werklast	63%
2. Salaris en de arbeidsvoorwaarden	58%
3. Flexibiliteit van roostering	51%
4. Administratielast	49%
5. Fysieke werklast	49%
6. Beperkte ontwikkel / doorgroeimogelijkheden	49%
7. Werk-privé balans (reis- of studieplannen, mantelzorg etc.)	43%
8. Gebrek aan begeleidingscapaciteit	41%
9. Reiskostenvergoeding	33%
10. Te weinig uitdaging in werkzaamheden	25%
11. Omvang contracturen (te weinig of te veel uren)	23%
12. Woonlasten tov salaris	20%
13. Type dienstverband (bijv. vast contract)	15%
14. Beperkte mogelijkheid om werkzaamheden te combineren met ander werk	13%
15. Scholings- en opleidingsfaciliteiten	13%

16.	Te weinig zelfstandigheid in werkzaamheden	13%
17.	Bereikbaarheid werklocatie (oa reistijd)	13%
18.	Beschikbaarheid kinderopvang in de regio	12%
19.	Geen of beperkte mogelijkheid tot hybride/thuiswerken	11%
20.	Huidige woningmarkt (schaarste)	8%

Wanneer wordt gekeken naar het relatieve belang van deze factoren bij het behoud van personeel komt duidelijk naar voren dat de mentale werklast van grote invloed is (Figuur 2). Flexibiliteit van roostering en salaris en arbeidsvoorwaarden volgen daarna. De aspecten van bereikbaarheid en wonen worden bij het behoud van personeel als minder belangrijk beschouwd ten opzichte van het werven van personeel.

Figuur 2 Factoren gerangschikt op volgorde van hoe belangrijk deze factoren zijn bij het behoud van personeel.



3.3 Factoren rondom bereikbaarheid en wonen

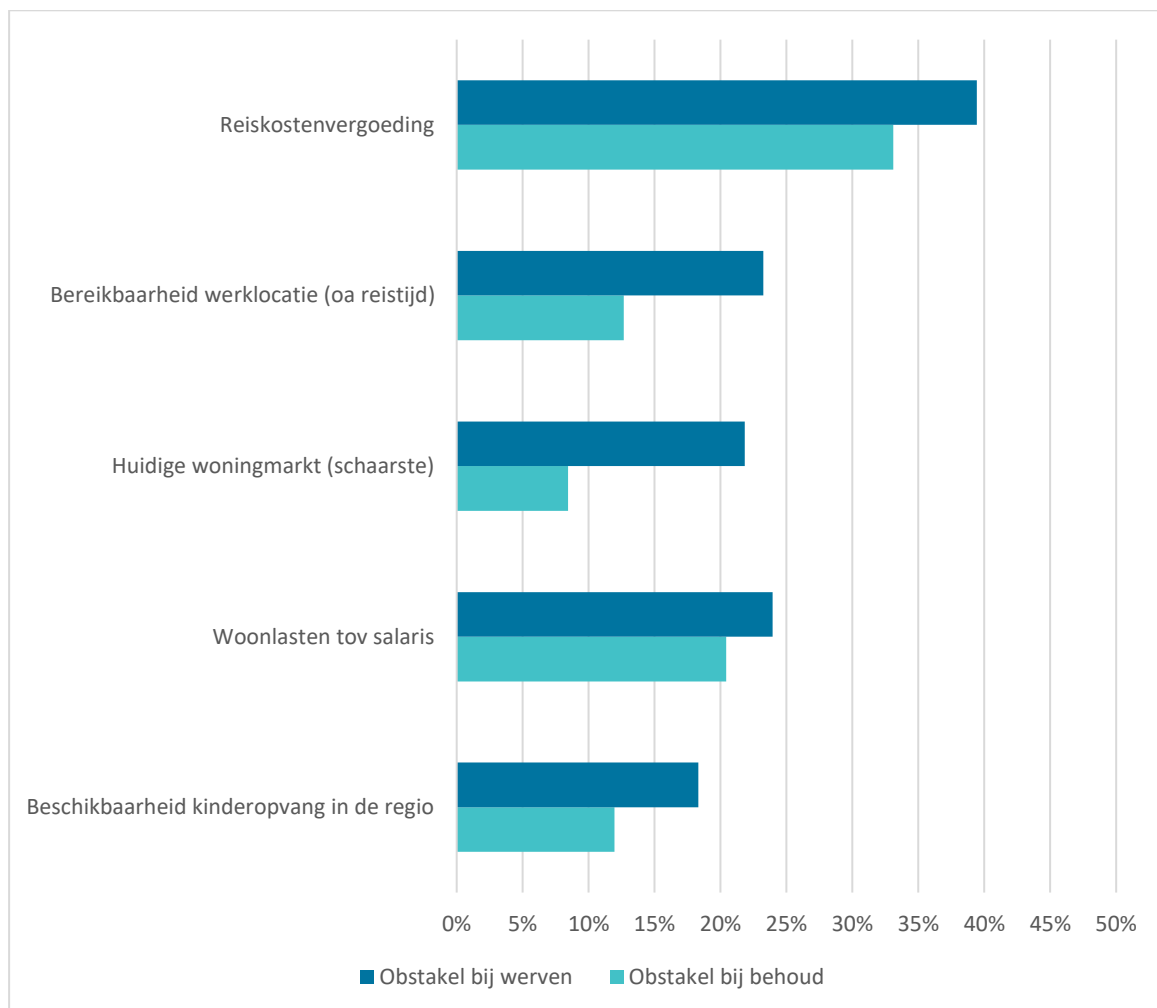
Omdat in dit onderzoek de focus ligt op de factoren rondom bereikbaarheid en wonen zijn 5 mogelijke obstakels gedefinieerd: reiskostenvergoeding, bereikbaarheid van de werklocatie, schaarste op de huidige woningmarkt, woonlasten ten opzichte van het salaris en de beschikbaarheid van kinderopvang in de regio. Deze zijn specifiek uitgelicht in Figuur 3. Hierin is te zien hoeveel procent van de respondenten deze factoren als obstakel ziet bij de werving of het behoud van medewerkers

Wanneer dieper wordt ingegaan op de vijf aspecten van bereikbaarheid en wonen is te zien dat deze op plaats 2, 6, 7, 8, en 9 staan van alle 20 onderzochte mogelijke obstakels. De reiskostenvergoeding, woonlasten ten opzichte van het salaris, de bereikbaarheid van de werklocatie, de schaarste op de

huidige woningmarkt en de beschikbaarheid van kinderopvang in de regio worden door respectievelijk 39%, 24%, 23%, 22% en 18% van de respondenten als obstakel gezien bij het werven van personeel.

Omdat het bij behoud van personeel al gaat om personeel dat al werkzaam is voor de organisatie, bestaat in minder gevallen de noodzaak zich nog te vestigen in de buurt van het werk. Hierdoor staan de aspecten van bereikbaarheid en wonen lager dan vergeleken met de mate waarin ze gezien worden als obstakel bij de werving van personeel. De factoren met betrekking tot bereikbaarheid en wonen staan op plaats 9, 12, 17, 18 en 20. Hierdoor kan geconcludeerd worden dat de factoren rondom bereikbaarheid en wonen vooral een obstakel vormen bij het werven van personeel.

Figuur 3 Mate waarin factoren van bereikbaarheid en wonen een obstakel vormen voor het werven en behoud van personeel voor organisaties (n=142).



3.3.1 Reiskostenvergoeding

De reiskostenvergoeding wordt door 39% en 33% van de respondenten gezien als obstakel bij het werven en het behoud van personeel. Na salaris en arbeidsvoorwaarden wordt deze factor dus het vaakst als obstakel gezien bij het werven van personeel. Wanneer ook het relatieve belang wordt meegewogen ten opzichte van de andere factoren is te zien dat reiskosten een 4^e plaats inneemt als belemmerende factor bij het werven van personeel terwijl het bij het behoud van personeel de 10^e plaats inneemt. De reiskostenvergoeding wordt van de factoren die betrekking hebben op

bereikbaarheid en wonen voor zowel het werven als het behoud van personeel het vaakst als obstakel beschouwd wat leidt tot de conclusie dat dit de belangrijkste factor is op dit gebied om het werven en behoud van personeel te kunnen verbeteren. Hierdoor zullen mogelijke oplossingen in deze richting waarschijnlijk het grootste effect hebben op het werven en behoud van personeel in de sector.

3.3.2 Bereikbaarheid van de werklocatie

De bereikbaarheid van de werklocatie wordt door 23% en 13% van de respondenten gezien als obstakel bij de werving of het behoud van personeel. Wanneer de bereikbaarheid een obstakel vormt bij het werven, betrof het met name de bereikbaarheid van de werklocatie met het openbaar vervoer (68%), gevolgd door de bereikbaarheid met de auto (39%). De bereikbaarheid van de werklocatie is vanzelfsprekend afhankelijk van de aard van het werk en de locatie waar de werkgever zich bevindt.

3.3.3 Schaarste op de huidige woningmarkt

De schaarste op de regionale woningmarkt wordt door 22% en 8% van de respondenten aangeduid als een obstakel bij respectievelijk het werven of behoud van personeel. Wanneer men aangeeft dat schaarste een probleem is bij werven en/of behoud van personeel betreft dit met name woningen van het type Middenhuur (€752 - €1004) (65%), Sociale huurwoningen (< €752) (61%), Goedkope koop (WOZ < €228.199) (58%) en Betaalbare koop (WOZ €228.199 - €319.492) (48%).

De schaarste is volgens de organisaties met name een probleem voor de lage en middeninkomens (inkomensgroepen 20.000 tot 30.000 euro bruto (75%) en 30.000 tot 40.000 euro bruto (69%)) die bijvoorbeeld (nog) niet in aanmerking komen voor sociale huur³, of juist moeten concurreren op de woningmarkt. Tevens is het vanwege de wachtlijsten lastig om aan een sociale huurwoning te komen. Daarnaast is de concurrentie op middenhuur⁴ erg hoog. Het probleem speelt met name bij sollicitanten die nog niet in de nabije omgeving wonen, en dus afhankelijk zijn van het aanbod en de prijzen op de regionale woningmarkt.

3.3.4 Woonlasten ten opzichte van het salaris

Volgens 24% en 20% van de respondenten van de werkgeversorganisaties vormen de woonlasten een obstakel bij respectievelijk werven en behoud van personeel. De salarisgroepen waarin de meeste problemen zich voordoen zijn in de inkomensgroepen 20.000 tot 30.000 euro bruto (78%) en 10.000 tot 20.000 euro bruto (70%). De beroepsgroepen die hierbij het vaakst worden genoemd zijn: begeleiders, pedagogisch medewerkers, verzorgenden, verpleegkundigen, zorgmedewerkers en ondersteunend personeel. Doordat er in het type woningen middenhuur en goedkope koop enorme concurrentie op de (regionale) woningmarkt is, worden deze prijzen opgedreven. Omdat de salarissen volgens de respondenten achterblijven zijn zorgmedewerkers (met name in de genoemde beroepsgroepen met een lager inkomen) een groter deel van hun salaris kwijt aan woonlasten. De samenhang tussen de salarissen van de genoemde beroepsgroepen en de woonlasten in een regio waarin woningschaarste heerst, is een belangrijk aspect van dit obstakel.

3.3.5 Beschikbaarheid van kinderopvang in de regio

Van de respondenten gaf 18% en 12% aan dat de beschikbaarheid van de kinderopvang gezien wordt als een obstakel voor het werven of behoud van personeel in de regio. De beschikbaarheid van

³ Inkomensgrens van het huishoudinkomen tot €40.765 bij een eenpersoonshuishouden en €45.014 euro voor een meerpersoonshuishouden

⁴ Inkomensgrens van het huishoudinkomen tot €58.764 bij een eenpersoonshuishouden en €69.458 euro voor een meerpersoonshuishouden

kinderopvang in de regio wordt als minst belangrijke obstakel gezien van de vijf factoren van bereikbaarheid en wonen. Aan de andere kant ontstaat voor de pedagogisch medewerkers het probleem dat het met de salarissen moeilijk is om woonruimte te vinden in steden waar de concurrentie op de huizenmarkt hoog is, wat aan de andere kant weer leidt tot personeelstekorten in de kinderopvang met als gevolg dat de beschikbaarheid van de kinderopvang in de regio daalt. Hieruit blijkt ook weer dat de samenhang tussen de verschillende factoren belangrijk is om in gedachten te houden wanneer wordt gekeken naar mogelijke oplossingsmaatregelen.

3.4 Verwacht oplossend vermogen van oplossingsmaatregelen

Op de vraag of de organisaties moeite hadden met de invulling van het personeel zoals bijvoorbeeld moeilijk vervulbare vacatures of open diensten antwoordde 87% van de respondenten met 'ja'. Gemiddeld betreft het hier 16% van het personeelsbestand, waarbij het percentage bij de (academische) ziekenhuizen richting de 30% gaat (Tabel 6). Hierbij dient in gedachten te worden gehouden dat van sommige sectoren de respons laag was waardoor de uitkomsten voor deze sector misschien minder representatief zijn.

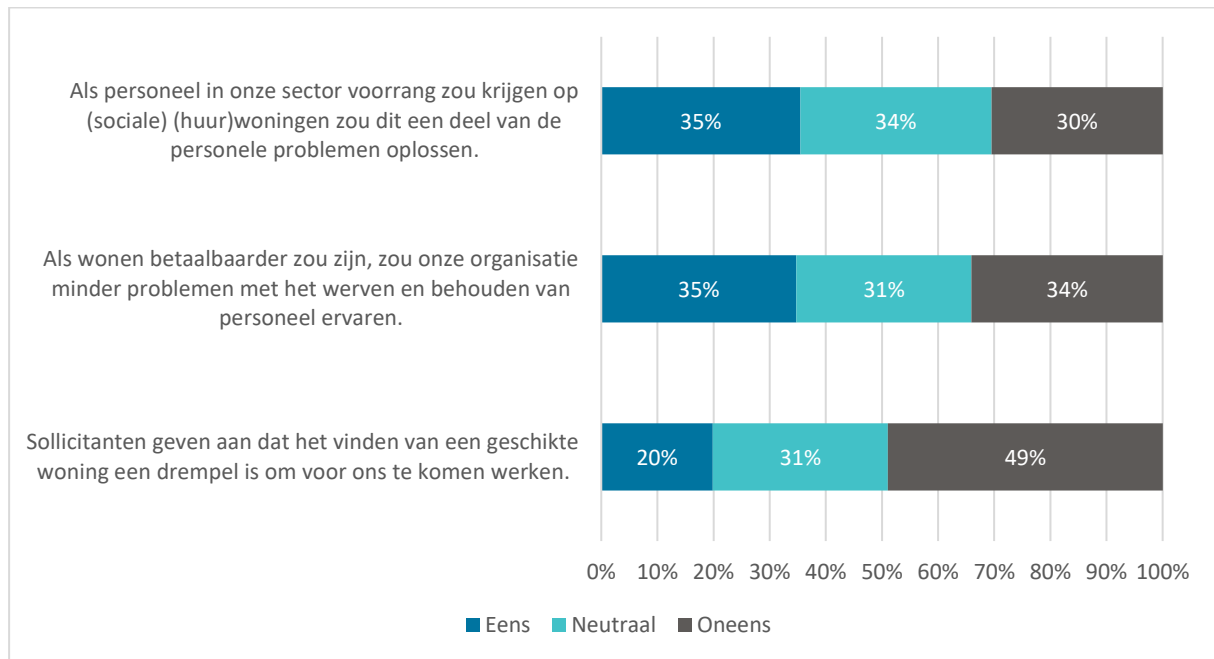
Tabel 6 Gemiddeld percentage FTE dat moeilijk te vervullen is per sector

Sector	Percentage moeilijk vervulbare FTE
Universitair medische centra	28%
Ziekenhuizen en overige med. spec. zorg	30%
Geestelijke gezondheidszorg	18%
Huisartsen en gezondheidscentra	6%
Verpleging, verzorging en thuiszorg	17%
Gehandicaptenzorg	14%
Jeugdhulp	8%
Sociaal werk	17%
Kinderopvang (incl. peuterspeelzaalwerk)	21%
Buurt- en wijkteams	1%
Overige zorg en welzijn	9%

Aan respondenten die aangaven dat hun organisatie moeite heeft met de invulling van fte zijn verschillende stellingen voorgelegd over de ervaringen met sollicitanten en mogelijke oplossingen voor de problematiek (Figuur 4). Daaruit blijkt dat er geen consensus is onder de respondenten over of mogelijke oplossingsrichtingen wel of geen positieve bijdrage zou leveren aan het oplossen van de personele problemen. Daarnaast geeft 63% van de respondenten aan dat de organisatie een te hoge uitstroom van medewerkers ervaart vergeleken met de instroom. Dat betekent dat oftewel de uitstroom te hoog is, de instroom te laag is of een combinatie van beide, wat de noodzaak van dit onderzoek onderstreept.

Om de instroom te kunnen vergroten is het van belang zoveel mogelijk obstakels weg te nemen. Hierin kunnen oplossingsmaatregelen op het gebied van bereikbaarheid en wonen een rol spelen. Op de uitstroom zijn de factoren bereikbaarheid en wonen van kleinere invloed. Om de uitstroom te beperken dient er eerder ingezet te worden op andere factoren dan bereikbaarheid en wonen. Om in de toekomst dus voldoende personeel in de sector zorg en welzijn te hebben zijn dus meerdere factoren van belang.

Figuur 4 Percentage respondenten dat het eens, neutraal of oneens was met 3 stellingen over problemen en mogelijke oplossingsrichtingen



3.5 Regionale verschillen

De 5 factoren met betrekking tot bereikbaarheid en wonen zijn afhankelijk van bijvoorbeeld de infrastructuur, de woningmarkt en de huidige regelingen in een regio. Om deze redenen zijn deze factoren uitgesplitst per regio waarin de organisaties actief zijn. Ondanks dat organisaties in meerdere regio's actief kunnen zijn en daardoor de antwoorden voor meerdere regio's kunnen gelden zijn er regionale verschillen te ontdekken. Zo is te zien dat organisaties die actief zijn in de regio's Zeist en Veenendaal procentueel gezien het vaakst de reiskostenvergoeding als obstakel zien bij zowel het werven als het behoud van personeel. Schaarste op de huidige woningmarkt en de bereikbaarheid van de werklocatie lijken in Nieuwegein en omgeving minder vaak een obstakel te zijn dan in de andere regio's. De woonlasten ten opzichte van het salaris lijken juist in Hilversum en omgeving vaker als probleem aangeduid te worden. In Bijlage B zijn de factoren met betrekking tot bereikbaarheid en wonen per regio uitgelicht.

3.6 Verschillen tussen organisatietypen

Tussen de organisatietypen bestaan ook verschillen. Zo is in Tabel 6 te zien dat de (academische) ziekenhuizen het meeste problemen ervaren met de invulling van hun diensten en/of personeel. Ook geven zij vaker aan dat een factor in het kader van wonen of bereikbaarheid een obstakel vormt bij het werven of behoud van personeel. De reiskostenvergoeding en woningschaarste wordt vaker als obstakel gezien bij de kinderopvang, ziekenhuizen dan bij de jeugdhulp of geestelijke gezondheidszorg. In Bijlage C zijn de factoren van bereikbaarheid en wonen uitgesplitst naar organisatietype. Daarbij is het wel van belang in gedachten te houden dat van sommige organisatietypen slechts enkele respondenten hebben geantwoord, wat mogelijk een vertekening van de resultaten geeft.

3.7 Mogelijke oplossingsmaatregelen volgens respondenten

Aan het eind van de vragenlijst is respondenten gevraagd om aan te geven op welke mogelijke manieren een gemeente zou kunnen bijdragen aan het werven en behoud van personeel. Daarop kwamen uiteenlopende en creatieve antwoorden. Het vaakst werd het promoten van de zorgsector genoemd door bijvoorbeeld het opstarten van regionale wervingscampagnes en bijdragen aan het positieve imago van de zorg. Ook het starten van gezamenlijke initiatieven en het promoten van samenwerking tussen organisaties werd gezien als een manier om bij te dragen aan het oplossen van problemen op de arbeidsmarkt. Met betrekking tot bereikbaarheid en wonen werd het zorgen voor voldoende betaalbare (sociale) (huur)woningen regelmatig genoemd met als suggestie om voorrang te verlenen op woningen voor startende zorgmedewerkers. Het goedkoper of gratis maken van het openbaar vervoer voor personeel in schaarsteberoepen, gevolgd door het goedkoper of gratis maken van parkeren kon volgens de respondenten ook bijdragen aan het werven en behoud van personeel. Op deze manier wordt een bijdrage geleverd aan de reiskosten die op het gebied van bereikbaarheid en wonen het vaakst als obstakel wordt genoemd.

Het maken van meerjarige afspraken, bieden van betere tarieven, niet sturen op laagste prijs bij contracten maar ook kijken naar het personeelsbeleid, opleidingseisen in aanbestedingen heroverwegen, de administratielast verlagen door bijvoorbeeld uniformiteit tussen gemeenten te verbeteren zijn acties die gemeenten kunnen ondernemen om organisaties (en daarmee indirect ook het personeel van deze organisaties) meer zekerheid te bieden. Daarnaast kan een gemeente communiceren met landelijke overheden om het probleem duidelijk te maken en aan te kaarten waar landelijk oplossingen voor kunnen komen.

Overige zaken die worden genoemd zijn: het openbaar vervoer in het weekend laten rijden, subsidies of sociale voordelen voor schaarsteberoepen en het financieren van zij-instroom trajecten. De open antwoorden die zijn gegeven zijn terug te vinden in Bijlage D0.

Een factor die door respondenten vaak werd aangehaald met betrekking tot het werven of behoud van personeel in de sector was dat de salarissen in de sector omhoog moeten om te kunnen concurreren met andere sectoren. Daarnaast wordt de vlucht naar het zzp-schap als probleem ervaren. Huidig personeel stopt om als zzp'er aan de slag te gaan. Hierdoor kunnen ze net wat meer verdienen en hun uren flexibeler indelen. Enkele organisaties werken principieel zonder zzp'ers, terwijl andere aangeven niet meer zonder flexibele schil te kunnen. Een bijkomend nadeel is dat zzp'ers kiezen welke uren ze willen werken, waardoor het personeel in loondienst de minder fijne diensten voor hun rekening moet nemen. Omdat het salaris van zzp'ers iets hoger ligt, en ze meer inspraak hebben over hun werkuren wordt het zzp-schap steeds aantrekkelijker, maar levert dit voor organisaties vaak wel een dilemma op.

4 Conclusie, discussie en oplossingsrichtingen

Om de problemen op de arbeidsmarkt zorg en welzijn aan te pakken, zijn er veel knoppen waaraan gedraaid kan worden. Het slechts aanpakken van een enkele factor zal de tekorten in de sector zorg en welzijn niet oplossen. Het integraal en multidisciplinair aanpakken van de verschillende typen obstakels is daarom noodzakelijk. Dit onderzoek betrof voornamelijk de factoren bereikbaarheid en wonen en hun relatie tot andere mogelijke obstakels voor het werven en behoud van personeel. Uit dit onderzoek blijkt dat de factoren op het gebied van bereikbaarheid en wonen niet de primaire obstakels vormen bij het werven en behoud van personeel, maar zeker als obstakel kunnen worden gezien voor met name het werven van personeel. De salarissen en arbeidsvoorwaarden worden als belangrijkste obstakel gezien bij het werven van personeel terwijl de mentale werklast wordt gezien als grootste obstakel voor het behoud van personeel. Een interessante conclusie van dit onderzoek is dat bij het werven en behouden van zorgpersoneel verschillende factoren een rol spelen.

Om de arbeidsmarkt in de sector zorg en welzijn op lange termijn toekomstbestendig te maken moeten meerdere zaken veranderen wil er een duidelijk effect zijn op de personeelstekorten in de sector. Om het werven van personeel te bevorderen dienen met name de salarissen en arbeidsvoorwaarden te veranderen. Om de uitstroom te verkleinen ligt er een verantwoordelijkheid bij de organisaties om de inhoud en organisatie van het werk aan te passen. Hierbij is ook de hulp van andere partijen zoals de overheid en zorgverzekeraars gewenst. Om de huidige problemen aan te pakken is daarom inzet vanuit verschillende partijen gewenst.

De meeste organisaties zijn het erover eens dat de salarissen die in de sector zorg en welzijn geboden worden te laag zijn, zeker wanneer dit wordt vergeleken met andere sectoren waar nu mee moet worden geconcurrerd om personeel. Met betrekking tot de relatie tussen bereikbaarheid en wonen en de arbeidsmarkt zijn in dit rapport verschillende aspecten beschreven.

Gezamenlijke inzet

Een groot deel van de obstakels is niet direct regionaal op te lossen. Deze oplossingsrichtingen vergen dan ook een regionale aanpak gezamenlijk met (en op initiatief van) werkgevers in de sector zorg en welzijn, opleidingen, zorgverzekeraars en de (landelijke) politiek.

4.1 Aantrekkelijke arbeidsmarkt

De 5 aspecten van bereikbaarheid en wonen zijn zonder uitzondering vaker een obstakel bij het werven van personeel dan bij het behoud van personeel. Het is duidelijk dat er verschillen zijn tussen de factoren die van belang zijn bij het werven en het behoud van personeel.

Om de arbeidsmarkt aantrekkelijk te maken voor nieuw personeel, en aantrekkelijk te houden voor huidig personeel zijn dus verschillende factoren van belang. Dat onderstreept de noodzaak om in te zetten op verschillende aspecten. Al deze aspecten zullen ieder voor zich bijdragen aan het verbeteren van de arbeidsmarkt Zorg en Welzijn. Ondanks dat dit onderzoek is gehouden onder de werkgevers in de sector zorg en welzijn is de verwachting dat zij goed op de hoogte zijn van de zaken die belangrijk zijn voor de (potentiële) werknemers omdat deze vragenlijst is ingevuld door personen verantwoordelijk voor het personeelsbeleid.

4.2 Mogelijke oplossingsrichtingen

Oplossingen in de richting van bereikbaarheid en wonen kunnen de regio aantrekkelijker maken voor het nieuw personeel, maar (daarnaar gevraagd) zijn respondenten verdeeld of dit een directe invloed zou hebben op het oplossen van de personele problemen in de zorg. Het is daarom belangrijk om ook de samenhang tussen deze factoren te zien. Zo zal, wanneer wonen in de buurt van het werk niet mogelijk is, het relatieve belang van de reiskostenvergoeding stijgen. Ook hierbij is samenwerking tussen gemeenten en organisaties van belang. Hierbij ligt er een taak voor de gezamenlijke partijen om te inventariseren op welke wijze de knelpunten met betrekking tot bereikbaarheid en wonen verkleind kunnen worden. Enkele mogelijke oplossingsrichtingen voor de factoren die invloed hebben op bereikbaarheid en wonen staan vermeld in Bijlage E.

Afwegingen

Er zijn verschillende mogelijkheden om het vestigingsklimaat voor zorgmedewerkers in de regio te verbeteren. Echter moet er altijd een afweging worden gemaakt of de kosten die dit met zich meebrengt opwegen tegen het effect van de maatregel.

Daarnaast zijn er nog andere mogelijke oplossingsrichtingen voor de obstakels naast bereikbaarheid en wonen. Het salaris en de arbeidsvoorwaarden worden veruit als belangrijkste obstakel gezien bij het werven van personeel, op enige afstand gevolgd door flexibiliteit van roostering, de omvang van het contract en de reiskostenvergoeding. De factoren die als belangrijk obstakel worden gezien bij het behoud van personeel zijn geleidelijker verdeeld. De mentale werklast komt in dit geval zelfs voor het salaris en de arbeidsvoorwaarden, de flexibiliteit van roostering en de fysieke werklast. Deze mogelijke obstakels zijn niet direct door een enkele partij op te lossen en vergen samenwerking door verschillende partijen.

4.3 Suggesties van respondenten

In onderdeel 3.7 van dit rapport wordt door de respondenten enkele zaken aangedragen die volgens hen helpen bij het oplossen van de problematiek op de arbeidsmarkt zorg en welzijn. Een voorbeeld is dat aangedragen wordt om het openbaar vervoer goedkoper of gratis te maken voor personeel in schaarsteberoepen. Reiskosten vormt een belangrijk obstakel bij het werven van personeel, waardoor hier winst te behalen valt. Daar tegenover staat dat dit leidt uiteindelijk tot minder inkomsten uit het openbaar vervoer, en de vraag is of dit opweegt tegen de voordelen die hieruit voortvloeien voor de sector. Daarnaast geeft men als mogelijke oplossing aan dat parkeren goedkoper of gratis kan worden. Dit kan het obstakel bereikbaarheid met de auto (deels) wegnemen, maar gaat weer in tegen het huidige beleid van bijvoorbeeld de gemeente Utrecht om autorijden te ontmoedigen. Deze afwegingen dienen te worden gemaakt om uiteindelijk tot een realistische werkbare oplossing te komen om bij te dragen aan het oplossen van de problemen in de sector. Ditzelfde geldt voor de oplossingen om te zorgen voor woningen voor schaarsteberoepen.

Het zzp-schap is een kwestie die door verschillende organisaties als probleem wordt aangeduid. Naast dat dit de organisaties in een lastig parket brengt op het vlak van personeelsbeleid, wordt aangekaart dat dit op de lange termijn gevolgen kan hebben voor de medewerkers die zzp'er worden. Volgens respondenten kiezen ze nu voor het zzp-schap vanwege de flexibelere werktijden en een beter salaris, maar moeten ze wel zorgen voor hun eigen pensioen en verzekeringen. Volgens

organisaties wordt deze overweging niet altijd meegenomen bij het aangaan van het zzp-schap. Een betere voorlichting over (of volgens sommige organisaties zelfs een ontmoediging van) het zzp-schap kan bijdragen aan een vermindering van de uitstroom van personeel in loondienst.

Door respondenten zijn ook succesfactoren genoemd om personeel te behouden. Daarbij wordt duidelijk dat de stijl van leidinggeven, en de communicatie met personeel van groot belang zijn. Aandacht voor medewerkers en hun persoonlijke situatie en doelen vormt de betrokkenheid bij de organisatie en voedt het gevoel van waardering. Het gezamenlijk nastreven van een doel dat ook echt van maatschappelijk belang is, wordt gezien als de basis voor het behoud van personeel. Het daarbinnen toekennen van eigen regie aan medewerkers en verantwoordelijkheid voor hun doelen levert een grotere betrokkenheid bij de organisatie en de gemeenschappelijke doelen op. Door deze verantwoordelijkheid en het nastreven van eigen doelen zien medewerkers deze steeds meer vorm krijgen, wat voldoening voor het werk geeft. Het verder onderzoeken van succesfactoren bij het behoud van personeel kan bijdragen aan het bieden van handvatten voor zorg- en welzijnsorganisaties die hier moeite mee hebben.

Er zijn dus verschillende factoren die invloed kunnen uitoefenen op het werven en behoud van medewerkers. Wanneer wordt gekeken naar deze factoren en de mogelijke oplossingen moeten daarbij altijd afwegingen worden gemaakt. Ofwel door de overheid, gemeenten, de gehele sector zorg en welzijn of de organisaties zelf.

Dit rapport biedt een overzicht van de problematiek rondom bereikbaarheid en wonen en de relatieve importantie van deze obstakels ten opzichte van andere mogelijke obstakels voor het werven en behoud van personeel in de sector zorg en welzijn. Met de uitkomsten van dit rapport kunnen de partijen betrokken bij de Health Hub Utrecht (HHU) en de coalitie Aantrekkelijke arbeidsmarkt gezamenlijk bepalen welke vervolgstappen er genomen kunnen worden. De uitkomsten van dit onderzoek bieden handvatten voor eventuele vervolgstappen met betrekking tot het (regionale) beleid om te sturen naar een duurzame regionale Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn.

Bijlage A Vragenlijst

Beste meneer/mevrouw,

Hartelijk dank dat u wilt deelnemen aan ons onderzoek. We vragen u de volgende vragen in te vullen. Het invullen kost u ongeveer 10 minuten.

De enquête is in drie blokken verdeeld:

- *Het eerste blok bevat enkele algemene vragen over uw organisatie;*
- *Het tweede blok bevat vragen over het werven en behouden van uw personeel;*
- *Het derde blok bevat enkele verdiepende vragen.*

Onderdeel 1: Uw organisatie

1. In welke sector bent u werkzaam? (Categorieën aanleveren)
 - Zorg en Welzijn [ga naar vraag 2, daarna naar vraag 4]
 - ICT [ga naar vraag 3]
2. In wat voor type organisatie bent u werkzaam?
 - Universitair medische centra
 - Ziekenhuizen en overige med. spec. zorg
 - Geestelijke gezondheidszorg
 - Huisartsen en gezondheidscentra
 - Verpleging, verzorging en thuiszorg
 - Gehandicaptenzorg
 - Jeugdhulp
 - Sociaal werk
 - Kinderopvang (incl. peuterspeelzaalwerk)
 - Buurt- en wijkteams
 - Overige zorg en welzijn
3. Wat voor type organisatie bent u werkzaam?
 - Beheer & onderhoud
 - Consultancy
 - Detachering & outsourcing
 - E-commerce
 - Hardware
 - Infrastructuur & netwerk
 - Ontwerp & Online marketing
 - Opleiding & training
 - Security
 - Software development
4. In welke regio is uw organisatie actief? [meerdere opties mogelijk]
 - Amersfoort en omgeving
 - Hilversum en omgeving
 - Nieuwegein en omgeving
 - Stichtse vecht en omgeving
 - Utrecht en omgeving

- Veenendaal en omgeving
 - Zeist en omgeving
5. Hoeveel FTE is gezamenlijk werkzaam voor uw organisatie (inclusief uitzendkrachten)?
(Indien u het niet weet kunt u dit opzoeken/navragen of een schatting maken)

[numerieke invoer]

6. Wat is uw eigen functie binnen de organisatie?
- Management
 - HR
 - Recruitement
 - Anders, namelijk

Onderdeel 2: Werven en behoud van personeel

7. Kunt u aangeven welke van de onderstaande factoren een obstakel vormen bij het werven of behouden van voldoende personeel? **[vinkjes]**

	Obstakel bij werven	Obstakel bij behouden
Kenmerken van de functie		
Type dienstverband (bijv. vast contract)		
Salaris en de arbeidsvoorwaarden		
Omvang contracturen (te weinig of te veel uren)		
Flexibiliteit van roostering		
Gebrek aan begeleidingscapaciteit		
Werk-privé balans (reis- of studieplannen, mantelzorg etc.)		
Beperkte mogelijkheid om de werkzaamheden te combineren met ander werk		
Geen of beperkte mogelijkheid tot hybride/thuiswerken		
Beperkte ontwikkel / doorgroeimogelijkheden		
Bereikbaarheid werklocatie (oa reistijd)		
Huidige woningmarkt (schaarste)		
Woonlasten tov salaris		
Reiskostenvergoeding		
Beschikbaarheid kinderopvang in de regio		
Scholings- en opleidingsfaciliteiten		

Te weinig zelfstandigheid in werkzaamheden		
Te weinig uitdaging in werkzaamheden		
Fysieke werklast		
Mentale werklast		
Administratielast		

Onderdeel 3: Verdiepende vragen

8. Wilt u de eerder aangevinkte factoren op volgorde zetten van belangrijkheid voor het werven van personeel (maximaal 5): (Zet daarbij de belangrijkste bovenaan) **(alleen obstakels die in vraag 7 zijn aangekruist bij werven)**
9. Wilt u de eerder aangevinkte factoren op volgorde zetten van belangrijkheid voor het behouden van personeel (maximaal 5): (Zet daarbij de belangrijkste bovenaan) **(alleen obstakels die in vraag 7 zijn aangekruist bij behoud)**

Indien [Bereikbaarheid werklocatie] is aangevinkt in vraag 7:

10. U gaf aan dat [*Bereikbaarheid werklocatie*] een obstakel vormde bij het werven en/of behouden van personeel. Welke aspecten zijn daarbij voornamelijk van belang? **[meerdere opties mogelijk]**
- Bereikbaarheid met de auto
 - Bereikbaarheid met het openbaar vervoer
 - Bereikbaarheid met de fiets
 - Anders

Indien [Huidige woningmarkt (schaarste)] is aangevinkt in vraag 7:

11. U gaf aan dat [*Huidige woningmarkt (schaarste)*] een obstakel vormt bij het werven of vasthouden van voldoende gekwalificeerd personeel. Voor welke inkomensgroep vormt dit het grootste probleem? **[meerdere opties mogelijk]**
- minder dan 10.000 euro bruto
 - 10.000 tot 20.000 euro bruto
 - 20.000 tot 30.000 euro bruto
 - 30.000 tot 40.000 euro bruto
 - 40.000 tot 50.000 euro bruto
 - 50.000 tot 100.000 euro bruto
12. U gaf aan dat [*Huidige woningmarkt (schaarste)*] een obstakel vormt bij het werven of vasthouden van voldoende gekwalificeerd personeel. Voor welke beroepsgroepen vormt dit het grootste probleem?
- Beroep:
- [open antwoordoptie]**
13. U gaf aan dat [*Huidige woningmarkt (schaarste)*] een obstakel vormt bij het werven of vasthouden van voldoende gekwalificeerd personeel. Op welke type woningen heeft dit het meeste betrekking? **[meerdere opties mogelijk]**
- Sociale huurwoningen (< €752)

- Middenhuur (€752 - €1004)
- Dure huur (> €1004)
- Goedkope koop (WOZ < €228.199)
- Betaalbare koop (WOZ €228.199 - €319.492)
- Dure koop (WOZ > €319.492)
- Onbekend

Indien [Woonlasten tov salaris] is aangevinkt in vraag 7:

14. U gaf aan dat [Woonlasten tov salaris] een obstakel vormt bij het werven of vasthouden van voldoende gekwalificeerd personeel. Voor welk inkomensgroep vormt dit het grootste probleem? [meerdere opties mogelijk]

- minder dan 10.000 euro bruto
- 10.000 tot 20.000 euro bruto
- 20.000 tot 30.000 euro bruto
- 30.000 tot 40.000 euro bruto
- 40.000 tot 50.000 euro bruto
- 50.000 tot 100.000 euro bruto

15. U gaf aan dat [Woonlasten tov salaris] een obstakel vormt bij het werven of vasthouden van voldoende gekwalificeerd personeel. Voor welke beroepsgroepen vormt dit het grootste probleem?

- Beroep:

[open antwoordoptie]

16. Heeft u moeite met de invulling van uw personeel? (Bijvoorbeeld: moeilijk vervulbare vacatures, open diensten etc.)

- Ja [ga naar vraag 17]
- Nee [ga naar vraag 18]

17. Als u zou moeten schatten, van hoeveel FTE u moeite heeft met de invulling ervan? (Totaal aantal FTE dat moeilijk te vervullen is voor uw organisatie, inclusief uitzendwerk)

[numerieke invoer]

18. Kunt u aangeven in welke mate u het eens bent met de volgende stellingen? [opties: Helemaal mee eens [1], een beetje mee eens [2], neutraal [3], een beetje mee oneens [4], helemaal mee oneens[5]]

Stelling	1	2	3	4	5
In onze organisatie ervaren we een te hoge uitstroom van medewerkers vergeleken met de instroom.					
Sollicitanten geven aan dat het vinden van een geschikte woning een drempel is om voor ons te komen werken.					
Als wonen betaalbaarder zou zijn, zou onze organisatie minder problemen met het werven en behouden van personeel ervaren.					
Als personeel in onze sector voorrang zou krijgen op (sociale) (huur)woningen zou dit een deel van de personele problemen oplossen.					

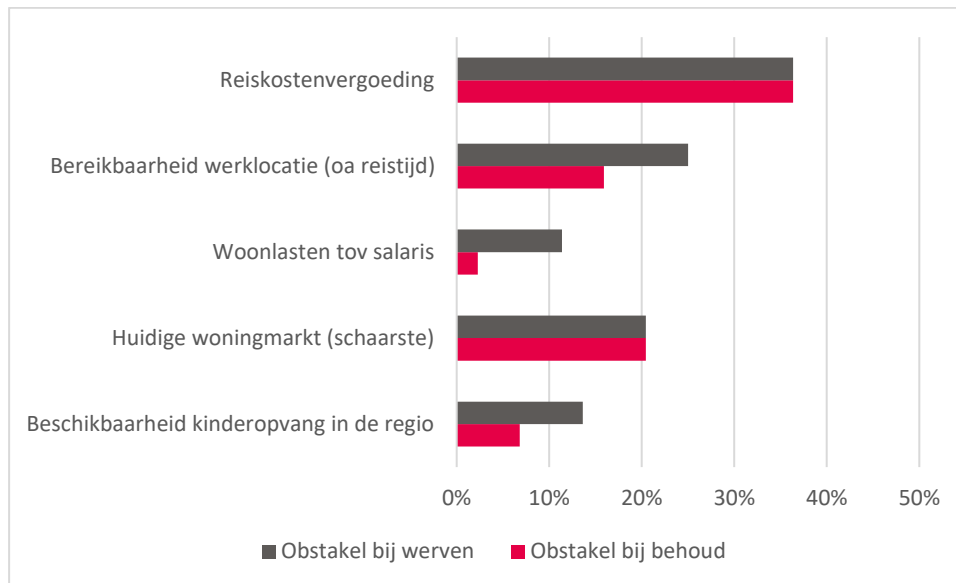
19. Zijn er nog acties die uw gemeente zou kunnen ondernemen om u te helpen bij het behoud en werven van personeel?

20. Heeft u nog andere opmerkingen met betrekking tot het werven of behoud van personeel?

Bijlage B Bereikbaarheid en wonen per regio

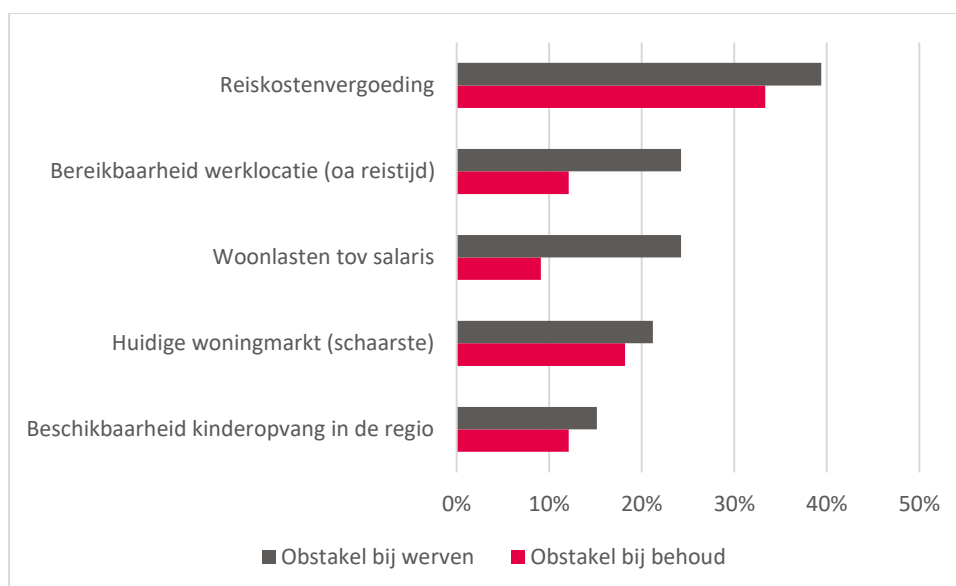
B.1 Amersfoort en omgeving

Figuur B1 Mate waarin factoren van bereikbaarheid en wonen een obstakel vormen voor het werven en behoud van personeel voor organisaties actief in de regio Amersfoort en omgeving (n=44).



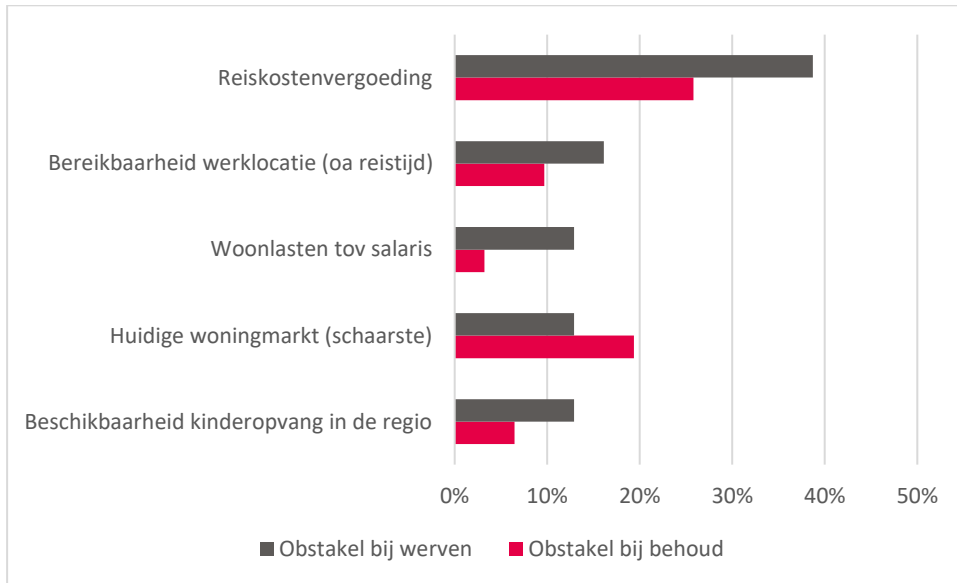
B.2 Hilversum en omgeving

Figuur B3 Mate waarin factoren van bereikbaarheid en wonen een obstakel vormen voor het werven en behoud van personeel voor organisaties actief in de regio Hilversum en omgeving (n=33).



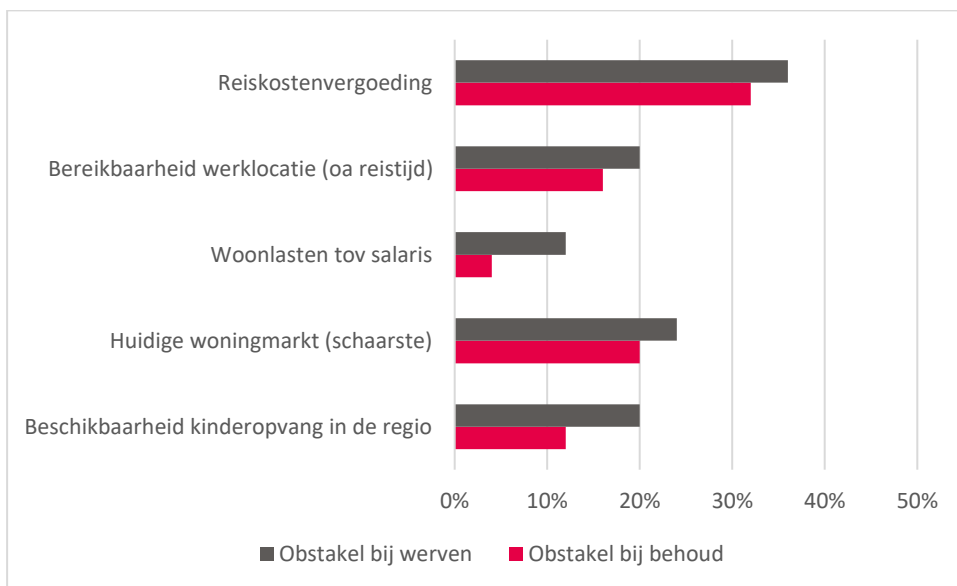
B.3 Nieuwegein en omgeving

Figuur B3 Mate waarin factoren van bereikbaarheid en wonen een obstakel vormen voor het werven en behoud van personeel voor organisaties actief in de regio Nieuwegein en omgeving (n=31).



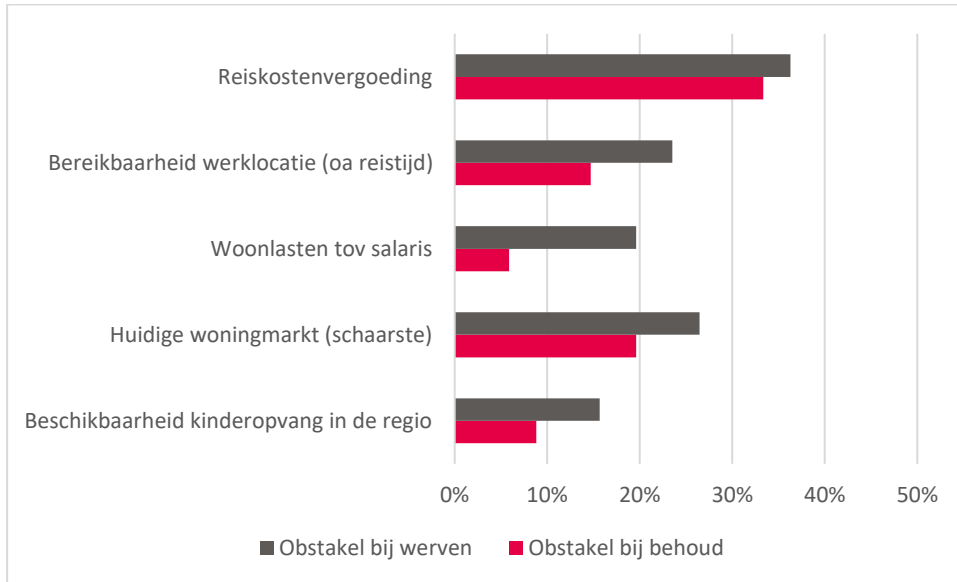
B.4 Stichtse Vecht en omgeving

Figuur B4 Mate waarin factoren van bereikbaarheid en wonen een obstakel vormen voor het werven en behoud van personeel voor organisaties actief in de regio Stichtse Vecht en omgeving (n=25).



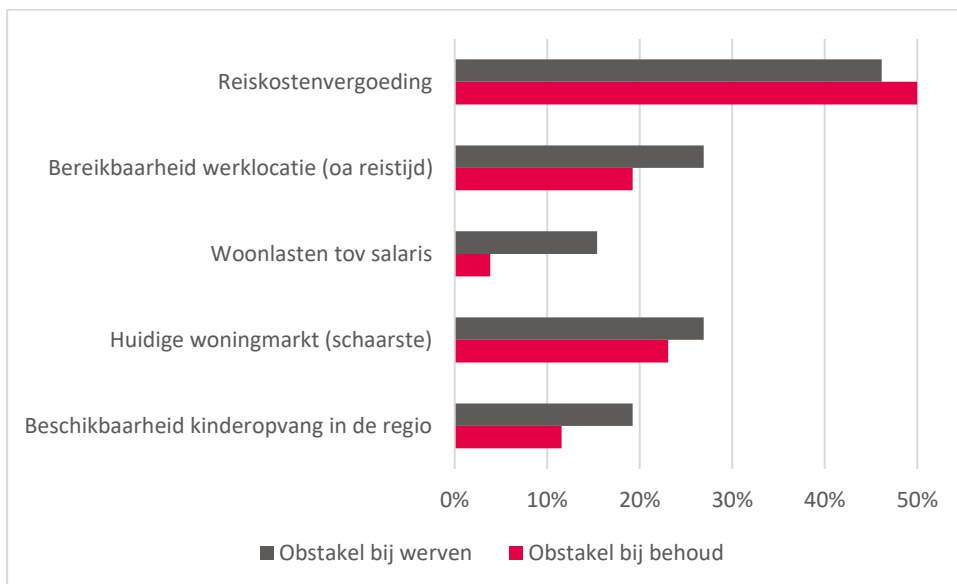
B.5 Utrecht en omgeving

Figuur B5 Mate waarin factoren van bereikbaarheid en wonen een obstakel vormen voor het werven en behoud van personeel voor organisaties actief in de regio Utrecht en omgeving (n=102).



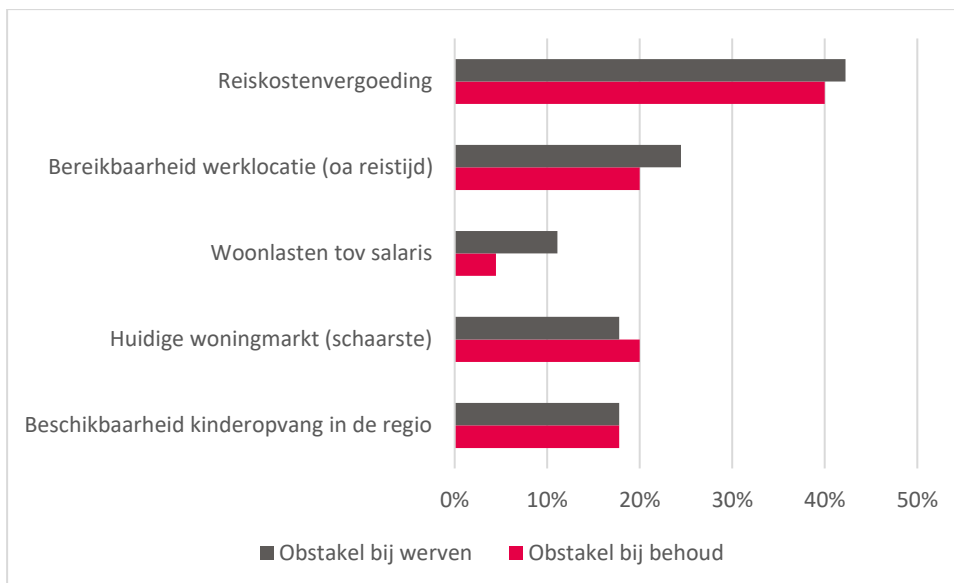
B.6 Veenendaal en omgeving

Figuur B6 Mate waarin factoren van bereikbaarheid en wonen een obstakel vormen voor het werven en behoud van personeel voor organisaties actief in de regio Veenendaal en omgeving (n=26).



B.7 Zeist en omgeving

Figuur B7 Mate waarin factoren van bereikbaarheid en wonen een obstakel vormen voor het werven en behoud van personeel voor organisaties actief in de regio Zeist en omgeving (n=45).



Bijlage C Bereikbaarheid en wonen naar organisatietype

Tabel C1 Percentage respondenten dat aangaf dat de factoren van bereikbaarheid en wonen een obstakel vormen bij het werven of behoud van medewerkers uitgesplitst naar organisatietype (n=141).

	Aantal respondenten	Bereikbaarheid een obstakel bij werven?	Bereikbaarheid een obstakel bij behoud?	Woningschaarste een obstakel bij werven	Woningschaarste een obstakel bij behoud	Woonlasten een obstakel bij werven	Woonlasten een obstakel bij behoud	Reiskostenvergoeding een obstakel bij werven	Reiskostenvergoeding een obstakel bij behoud	Beschikbaarheid kinderopvang een obstakel bij werven	Beschikbaarheid kinderopvang een obstakel bij behoud
Universitair medische centra	6	67%	50%	67%	50%	67%	33%	67%	67%	33%	33%
Ziekenhuizen en overige med. spec. zorg	4	50%	25%	50%	0%	0%	25%	50%	25%	25%	0%
Geestelijke gezondheidszorg	14	7%	21%	7%	14%	21%	29%	21%	29%	7%	14%
Huisartsen en gezondheidscentra	2	0%	0%	0%	0%	0%	0%	50%	0%	0%	0%
Verpleging, verzorging en thuiszorg	40	20%	10%	28%	15%	33%	25%	40%	38%	35%	25%
Gehandicaptenzorg	33	30%	18%	9%	0%	18%	15%	45%	39%	6%	6%
Jeugdhulp	5	20%	0%	20%	0%	20%	20%	20%	20%	0%	0%
Sociaal werk	16	13%	0%	6%	0%	6%	6%	38%	25%	0%	0%
Kinderopvang (incl. peuterspeelzaalwerk)	6	50%	17%	67%	0%	67%	50%	67%	50%	67%	17%
Buurt- en wijkteams	1	0%	0%	100%	100%	100%	100%	0%	0%	0%	0%
Overige zorg en welzijn	14	14%	0%	14%	0%	7%	7%	21%	14%	14%	0%

Bijlage D Open antwoorden van respondenten

D.1 Zijn er nog acties die uw gemeente zou kunnen ondernemen om u te helpen bij het behoud en werven van personeel?

Het gaat niet om het aanbod van de woningen, het gaat om de woonlasten, denk aan de energierekening, boodschappen en dergelijke. Dat kan een gemeente niet oplossen, maar de werkgevers helaas ook niet.

Vrij openbaar vervoer, voorrang op woningen

Verder financieren van zij-instroomtrajecten. Hierbij is begeleidingscapaciteit en loonkosten beperkend in de capaciteit die we kunnen creëren om op te leiden.

Beschikbare woningen voor de jonge medewerkers die net van school komen - woning kopen geen optie en sociale huurwoningen ook wachtlijsten

Bij scheidingen ervaren we ook problemen dat medewerkers naar hun ouders teruggaan, soms is blijven werken qua reistijd dan geen optie.

Er is enorm veel verloop van mensen binnen een half jaar. er wordt te weinig gedaan aan boeien en binden, er mag bv door gemeentes reclame gemaakt worden voor de zorg die er is zet dit op de kaart en wees trots dat we deze instellingen hebben en promoot bv reis kosten of OV.

Concurrentie beperken

Niet de gemeente specifiek maar onze overheid moet eens goed gaan bedenken hoe de zorg in een meer positief daglicht kan komen te staan. De waardering (lees salaris) voor zorgmedewerkers staat niet in verhouding tot de werklast en de werkdruk. Jongeren voelen zich minimaal aangetrokken door de zorg door het negatieve imago (slecht betaald en hard en zwaar werk)

Heel onorthodox maar wanneer toeslagen omlaag zouden gaan, zou er vanzelf meer gewerkt worden. Nu willen soms parttime collega's niet meer uren werken omdat ze bang zijn toeslagen kwijt te raken. De gemeente zou meer aandacht kunnen schenken aan het werken in de zorg (aantrekkelijk maken). Dat zou wel bijdragen. Dat komt de gemeente zelf alleen maar ten goede.

Sociale huurwoningen

Voor jonger personeel en starters: voorrang op huizenmarkt. Dat kan meer mensen motiveren.

Zorgen dat de administratieve druk wordt verlaagd, dus organisaties geen registratieplicht opleggen voor ieder uur die een professional werkt. Medewerkers ervaren hier druk van.

Zorgen voor beschikbare kinderopvang en betaalbare woningen in de sociale huursector

Bouwen sociaal

Minder op een zo laag mogelijke prijs sturen bij inkoop van diensten van organisaties in het sociale domein, zodat die organisaties meer armslag hebben voor aantrekkelijk werk en gunstigere arbeidsvoorwaarden. Terugdringen verantwoordingsdruk aan gemeenten zou ook bijdragen aan verlichting administratiedruk voor de uitvoerende professional en de overhead

Woonruimte, toeslagen

Voldoende beschikbaarheid van woningen in de sociale huursector

Trams ook in het weekend laten rijden naar USP/Uithof

De subsidie mee laten groeien met de indexering, waardoor wij het juiste personeel met de juiste werkuren aan kunnen nemen ipv altijd te bezuinigen en meer taken bij medewerkers neerleggen.

Betere bereikbaarheid met het OV, veiligheid en goedkoper parkeren

Specifiek voor zorgpersoneel woningprojecten opstarten misschien?

Het zou verboden moeten worden dat ZZP'ers in de zorg werken die waar sprake is van routinematige handelingen. Alle MBO en lager verzorgenden en Verpleegkundigen werken niet zelfstandig in de zorg maar voeren altijd voorgeschreven opdrachten uit, er is daarom geen sprake van zelfstandigheid. Het probleem in dit land is dat we dit niet handhaven..

Meer regionale wervingscampagnes voor de zorg. Minder administratielast voor de jeugdzorg.

Goedkopere woningen voor zorgpersoneel en subsidie geven voor reiskostenvergoeding zodat niet alles op de werkgever aankomt.

Uiteindelijk komt de werk- en administratiedruk voort uit ons zorgsysteem als geheel. Mi is dit echt onhoudbaar, nu al en zeker naar de toekomst toe.

Daarin zal een transitie nodig zijn om de zorg betaalbaar en beschikbaar te houden, maar dit is niet alleen aan de gemeente.

Belangrijk dat gemeente blijft informeren (op aansprekende, inspirerende manier) over het werken in de zorg. Zodat meer mensen die (over)stap gaan nemen

Investeren./bijdrage leveren aan betere voorzieningen aan panden denk hierbij aan een comfortabel prettige woon/werk omgeving voor medewerkers en cliënten

Bijdragen in de zichtbaarheid/herkenbaarheid van de zorgorganisatie, continue campagne hoe leuk/mooi werken in de zorg is

Wellicht potentieel uit niet werkzame bestand

meer salaris voor huidig personeel in zorg

De opleidingseisen die gesteld worden in de aanbestedingen heroverwegen.

Gaan werken met een breder functiepalet.

Een maximale hoogte aan huur en koopwoningen, per regio afhankelijk. Tevens hoort er alleen sociale huur te zijn aanbesteed aan woningcorporaties en moet de koper van de woning ook de inzittende zijn. Verder inzetten op een hogere reiskostenvergoeding binnen de cao VVT (op dit moment 0,09 cent p.k. tot max. 30 km). Meer controle op scholen op de kwaliteit van het onderwijs, inzetten op het verhogen van het kwaliteitskader. Meer wervingsaandacht in gemeenten voor de zorg om het vakgebied meer "sexy" te maken en mensen aan te trekken tot het vakgebied.

Langdurige subsidies zodat werkzekerheid beter gegarandeerd kan worden. en financiële ondersteuning om medewerkers te laten studeren.

Aantrekkelijke gemeente zijn. Meer sponsoring van zorginstellingen en promoten van de sector

Kan geen concrete actie opgeven

In de regio zijn meerdere zorginstellingen aanwezig die allen op zoek zijn naar gekwalificeerd personeel. Echter de vijver met gekwalificeerd personeel is leeg. M.i. mag er meer aandacht komen voor het scholen van zij-instromers. hierbij denk ik onder andere aan het landelijke traject coronabanen, die mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt hebben ondersteund in het vinden van een nieuwe baan.

Door zij instromers te werven uit regio's die minder werk te bieden hebben, is het aanbod van woonruimte cruciaal in de regio.

Gezamenlijk gevoel van urgentie en het dragen van de (financiële) verantwoordelijkheid.

Bekendheid geven aan het feit dat er plaats is voor nieuwe medewerkers. Een wervingscampagne ondersteunen oid.

Het beste wat de gemeentes kunnen doen is betere tarieven bieden. Dan kunnen wij weer beter voor ons personeel zorgen en meer personeel per zorgconcept aannemen. En zo kunnen we weer betere zorg aan de jongeren bieden.

Reiskosten vergoeden: gratis OV en geen parkeerkosten voor zorgpersoneel.

Uitwisselen personeel stimuleren en bevorderen
gezamenlijke PR

Kinderopvang bij de ziekenhuislocatie; gratis parkeren in de buurt

Gemeente, zorgkantoren, brancheverenigingen, scholen en werkgevers moeten vooral samen initiatieven gaan opstarten om de zorgkosten goed te vergoeden, administratieve lasten te verlichten (daar wordt zorg goedkoper van), inzetten op meer vertrouwen op de zorgprofessional en die daar dan

ook meer voor waarderen en tot slot moet er in de hele keten meer tijd en ruimte komen voor het volgen van scholing voor je eigen ontwikkeling.

Voor zover een gemeente daar invloed op heeft: goedkoop openbaar vervoer

Zorgen voor kinderopvang zodat moeders kunnen werken of een opleiding kunnen volgen in onze Vakschool.

Bijvoorbeeld korting op reizen of gratis parkeren (hoewel dit laatste strijdig is met het beleid om autorijden te ontmoedigen). Volledige reiskostenvergoeding is een (te) hoge kostenpost voor de organisatie.

Ja, druk mee bezig.

Gezamenlijk wonen zorg visie ontwikkelen voor kwetsbare burgers/ mensen met een beperking/ ouderen.

Nieuwe moderne woonvormen voor de hierboven genoemde doelgroepen prioriteit geven.

Urgentie op faciliteren en prioriteren op woonontwikkelingen concreet maken in heldere prestatieafspraken met woningcorporaties

afdwingen van samenwerking tussen wonen zorg en welzijn, in welzijn, de ambulante dienstverlening en de Wet langdurige zorg.

Deelname gezamenlijk gemeentes, welzijn en zorg en woningcorporaties aan masterclass wonen en zorg gericht op concretisering lokale programma's.

Richt je als gemeenten in de plannen op community-vorming.

Aanbestedingen jeugdhulp, tarieven jeugdhulp, administratieve lasten jeugdhulp, vertrouwen in werkzaamheden van zorgaanbieder, partnership ipv wantrouwen tav systeemaanbieder in regio meerjarige afspraken

Gemeente werkt en denkt al mee.

Bij de overheid aangeven dat er niet gekort wordt op de zorg

Nee, wij hebben geen problemen met het behouden van personeel, werken we zelf heel hard aan.

Meer aandacht voor onze doelgroep, NAH, voorlichting en informatievoorziening in onderwijsinstellingen, scholen, vergoeding voor mantelzorg en vrijwilligers

Meer subsidie in het aansturen en begeleiden van nieuwe werknemers.

zorgen voor goede huisvesting, sociale voordelen voor personeel in schaarste beroepen

Samenwerking tussen ziekenhuizen en opleidingsinstellingen (zorg) stimuleren

Woningen beschikbaar stellen voor net afgestudeerden. Deze trekken vlak na hun opleiding weg uit de regio omdat ze geen betaalbare woning kunnen vinden. Het doen van oproepdiensten (en daarmee werk-privé balans) speelt hierbij mee, dit is reden dat ze binnen +- 20 km van het ziekenhuis willen wonen.

Ja een visie vormen op wat we met elkaar aan zorg willen creëren en minder focus op problemen (kijken naar wat we WEL willen ipv NIET) en onderlinge verbinding stimuleren: samenwerking tussen diverse zorgorganisaties.

Ja, zorgen voor meerjarenovereenkomsten ter vervanging van de projecten, zodat er voldoende perspectief te bieden is aan personeel.

misschien salaris verhoging binnen de zorg, en meer geld om meer personeel in te kunnen zetten

Goed openbaar vervoer

Betaalbare huizen voor starters

Mogelijkheden kinderopvang, flexibiliteit, betaalbaar

Parkeergelegenheid/vermindering parkeerkosten voor medewerkers, (samen met werkgevers) hulp bij loonbeslagen/schulden (komt veel voor in deze doelgroep) en (hard maken voor) administratieve lastenverlichting. Overige factoren heeft de gemeente geen invloed op.

Nee, niet vanuit de gemeente. Dat moet vanuit de overheid komen.

In de aanbestedingen van de gemeente wordt te vaak gekozen voor de goedkoopste aanbieder. Dit draagt niet bij aan het werven en behoud van goede medewerkers.

(Voortzetten) langdurige contracten met aanbieders, zodat zij zekerheid en perspectief kunnen bieden aan werknemers.

Het inzetten van ZZZ Pedagogisch Medewerkers zou moeilijker gemaakt moeten worden. Denkend aan de kwaliteit die dit geeft in de kinderopvang zouden hier meerdere eisen aan verbonden moeten zijn, bv binden aan 1 of twee opvang organisaties/locaties, waardoor je meer kwaliteit biedt. Denkend ook aan een max uurtarief wat betaald en gevraagd mag worden. Veel PMers gaan nu over op ZZZ omdat het zo goed verdient. Hierdoor verliezen wij enorm veel mensen in de arbeidsmarkt.

Het beroep van pedagogisch medewerker meer en positiever onder de aandacht brengen (b.v. campagnes voeren op scholen). Omscholingen subsidiëren, laagdrempelige en snelle zij-instroom mogelijkheden bieden. Diplomalijst nog breder maken.

Meer subsidie of andere financiële steun voor de inwoners en onze medewerkers. Laagdrempelige hulp.

Kind - ratio versoepelen / ouders die ingezet mogen worden op de groep

D.2 Heeft u nog andere opmerkingen met betrekking tot het werven of behoud van personeel?

De beroepsbevolking in brede zin gaat significant krimpen. Zoeken naar huidige mogelijkheden voor werving en behoud gaat daar volledig aan voorbij. We moeten na gaan denken over 'anders werken, anders wonen, anders leven'. We moeten daarbij de gedachte van "de klant is koning" volledig los gaan laten. We moeten de klant koninklijk en met respect benaderen, maar niet alles is meer mogelijk, simpelweg omdat de menskracht ontbreekt.

SER stelt vast dat er een salaris achterstand is van 6 tot 9 procent. Zou enorm helpen als die wordt overbrugd.

Ga in gesprek met verzekeraars over de eisen die worden gesteld aan personeel & formatie, dit is gezien de huidige en helemaal toekomstige arbeidsmarkt niet houdbaar. VVT is nog teveel gebaseerd op een medisch model, waarbij er geen balans meer te vinden is met de arbeidsmarkt. Laat het medisch model los en ga voor welzijn en stel hier de kaders op bij. Het model (medisch) staat niet in lijn met de zorgvraag (welbevinden), maar de kaders zijn hierop nog wel ingericht.

Verantwoordelijkheid van de begeleiders is erg groot (soms hele locatie van 30 cliënten) en betaling blijft achter (fwg 35). Vaak is begeleider al op zijn top salaris voor gezin start, dan komen kosten en financiële zorgen, want de inflatie is al jaren hoger dan stijgen van de salarissen.

Kosten woon- werkverkeer enorm voor de begeleiders, zij kunnen geen dagje thuiswerken zoals kantoorpersoneel. Daarnaast soms korte diensten dus voor 10 uur vaak 2 dagen reiskosten.

Door hoeveelheid zzz'ers (geen vast personeel te vinden) komen teamtaken neer bij kleine groep vast personeel. Daarnaast kiezen zzz'ers welke diensten ze wel willen draaien en krijgt vaste personeel alsnog de "lastig" in te vullen diensten. Kortom als hr adviseur zie ik tendens ontstaan waarbij vaste personeel alle gaten probeert dicht te lopen en de zzz'er makkelijk geld verdient - eigen rooster bepalen en geen extra taken, soms zelfs niet eens alle taken die behoren bij de functie, denk aan zorgtaken of schoonmaken. Ik word vanuit HR steeds vaker ingezet om bij gesprekken met zzz'ers aan te sluiten die gaan over houding en gedrag. Pesten op de werkvloer kunnen we soms niet goed aanpakken uit vrees roosters niet dicht te krijgen.

persoonlijk vind ik dit een zeer zorgelijke ontwikkeling, waardoor ik via dit platform hier ook melding van wil maken.

Meer aandacht voor het personeel en hun privé.

Ook vanuit de bestuurlijke en management lagen

Behouden van personeel zit in het gedrag van leiders. leiderschap tonen is van enorm belang. Laat merken dat ze blij zijn dat we er zijn

In de zorg valt onze organisatie onder de CAO gehandicaptenzorg. Dus in principe allemaal dezelfde arbeidsvoorwaarden. Het is dan best een uitdaging onderscheidend te zijn op dat vlak.

Werven is nu een issue maar het behoud is het meest lastige. Wanneer het in de zorg standaard zou zijn iets boven formatie aan te nemen op locaties bv, dan los je ook veel op. Denk aan minder werkdruk, collega's kunnen vaker een keer een dag vrij nemen etc. Minder issues met vakanties zoals de zomervakantie.

Veel minder regelgeving en administratieve lasten. Denk bijv. aan het feit dat we nu met heel veel gemeenten en alle zorgverzekeraars moeten samenwerken. Elk met eigen richtlijnen. Dit kost extra personeel en extra geld. Geld wat we hard nodig hebben voor de mensen die het werk direct doen en die we graag willen houden: zij zijn onze core business. Nu zijn we genooddaakt dit te steken in steeds meer ondersteunend personeel en externen.

Meer uitwisseling/samenwerking tussen sectoren stimuleren.

Arbeidsvoorwaarden moeten in branche omhoog om instroom interessanter te maken (vanuit opleidingen of zij-instroom) en om medewerkers voor de branche te behouden. Er komt zo'n grote zorgvraag op ons af dat dit echt noodzakelijk is.

Uiteraard moet er ook gekeken worden naar innovatie waar mogelijk.

Bijzonder dat hierin alleen verder wordt doorgevraagd op relatie arbeidsmarktproblematiek - woningmarkt.

Ik denk dat er winst zit in verbreding van de inzetmogelijkheden en duidelijkheid daarover, bijvoorbeeld duidelijke omschrijving wat een HBO-V student mag als hij zijn propedeuse heeft gehaald. Denk alleen niet dat dit bij de gemeente ligt.

Bij ons is het probleem van vacaturevervulling tot nog toe te overzien. We krijgen minder reacties en een vacature staat iets langer uit, maar het blijft te overzien. Tijdelijke inhuur blijkt dan vaak ook mogelijk (ook daar wel weer minder keuze). We hebben een redelijk stabiele situatie met onze gemeenten (langdurige afspraken) en het we bieden professioneel gezien een aantrekkelijke functie (mede door de houding van de gemeente en samenwerkingspartners).

Natuurlijk sluiten wij niet uit dat het tekort aan beschikbare mensen ons ook zal bereiken.

Dat iedere deelsector in de sector zorg en welzijn een andere CAO heeft met verschillende arbeidsvoorwaardenpakketten werkt jobhoppen in de hand en maakt het voor organisaties met functies die in organisaties voorkomen met verschillende CAO's lastig om te concurreren op de arbeidsmarkt.

Het salaris van zorgmedewerkers is niet hoog maar dit is een sector probleem. Hierdoor is het soms lastig rond komen voor medewerkers

Wij hebben een nieuwe methode toegepast om personeel te werven die erg goed blijkt te werken.

Uitstroom van in loondienst naar ZZP-er vanwege salariëring en roosterdruk

De salarissen zouden meer moeten aansluiten bij het bedrijfsleven, dat zou meer medewerkers enthousiasmeren om in de sociale sector te gaan werken. Het is psychisch belastend werk waar relatief lager loon tegenover staat voor HBO-ers. De jongere generatie vertrekt na een paar jaar naar het bedrijfsleven.

Wij nemen principieel geen ZZP'ers aan en we hebben geen personeelstekort.

Nederigheid is een groot goed, als je als leidinggevende maar laat zien dat iedereen precies even belangrijk is, alle functies want in de zorg kan niemand alleen werken, je doet het altijd samen.

Het probleem van de ZZP'ers, je kunt je rooster niet meer rond krijgen zonder grote flexschil.

Daarnaast denk ik dat we met alle regels over welke professionals wel en niet declarabel zijn onszelf in de vingers snijden. Natuurlijk is het borgen van kwaliteit van zorg enorm belangrijk. Maar nu worden beroepsgroepen uitgesloten die jarenlang kwalitatief hoog werk hebben verricht, maar waarvan hun diploma (vaak al decennia geleden behaald) ineens niet meer volstaat.

Maak binnen iedere gemeente ambassadeurs voor de zorg

Zet organisatie bij lokale events in de picture

Er is een bezettingsproblematiek door een te krappe arbeidsmarkt en hoger verzuim door corona. Voor medewerkers vraagt dit veel flexibiliteit en begrip. Ondersteuning in de vorm van mindfulness zou al kunnen ondersteunen.

Grote behoefte aan meer diversiteit en ervaring in personeelsbestand, het werk is gemiddeld genomen te (mentaal) zwaar voor jonge, onervaren medewerkers. Daarnaast loopt het landelijke gesprek over caseload, deze gaat belangrijk zijn voor het al dan niet brengen van meer rust, stabiliteit en kwaliteit in het werk.

De vijver waarbinnen we vissen is te krap geworden. Wij doen wel zo veel mogelijk aan opleiding en ontwikkelmogelijkheden binnen de organisatie om zo onze eigen "kweekvijver" te kunnen genereren. Vaak gaat het dan om hele goede stagiaires, die ook graag na enige jaren een nieuwe uitdaging voor een andere organisatie aangaan.

Dergelijke initiatieven die echt goed zijn dragen dan ook bij aan het behouden van mensen in loondienst ipv de hoeveelheid ZZP'ers die er zijn.

Zorgverzekeraars hebben een veel te grote rol bij het vaststellen welke diploma's mensen moeten hebben voor het uitoefenen van bepaalde beroepen. Hierdoor moeten mensen vertrekken of zeer ervaren medewerkers worden gedwongen opleidingen te volgen die nauwelijks meerwaarde hebben maar wel hun belastbaarheid danig aantasten.

Het tekort zit bij onze organisatie bij de zorghulpen in de wijk.

Wonen is niet per se een issue om bij ons te komen werken. Zou drempel wel kunnen verlagen

1. Moderne nieuwe woonvormen voor specifieke doelgroepen is een belangrijke randvoorwaarde voor het werven en behoud van personeel. Hier vol op inzetten.

2. Het vereenvoudigen / verantwoorden van de inkoop door gemeenten moet bijdragen aan het verminderen van administratieve ballast. Bijvoorbeeld de tijd- en geldverslindende procedures voor aanbesteding dragen niet bij aan werkplezier en vermindering van overhead kosten.

3. Tevens materiele controles van gemeentes die 5-7 jaar teruggaan dragen eveneens niet bij aan werkplezier en leiden tot hoge extra benodigde inzet van administratieve medewerkers, die niet beschikbaar zijn. En dus tot extra uitzendkrachten en juridische kosten. Dit draagt niet bij aan werkplezier en werken naar wat de bedoeling is.

Ondermijning van markt door vlucht naar ZZP constructies is niet gunstig voor oplossen arbeidsmarktproblematiek. Zeker in combinatie met ontoereikende tarieven van gemeente voor betaling kwalitatief goede hulp voor complexe casuïstiek

Concurrentie op salarisschalen

Beleid van de regering tav ZZP-ers

Positief promoten van de zorg is belangrijk!

Een nieuwe werkwijze helpt ons enorm bij het behouden van personeel, omdat de werksfeer heel goed is en de inhoud van het werk zeer afwisselend.

We moeten het doen met minder mensen, hoe zorgen we ervoor dat we ook in de toekomst kwaliteit blijven leveren?

Zorg ervoor dat niet iedereen ZZP wordt voor een paar euro meer. Veel ZZP'ers doen dit omdat ze dan net iets meer verdienen dan in loondienst. Zorg wordt onbetaalbaar. Prijsopdrijvend. en mensen hebben straks een gigantisch probleem met pensioen en bij arbeidsongeschiktheid.

De impact op de bv Nederland is niet te overzien

Luisteren naar stem van zorgprofessionals. Zij ervaren al jaren problemen met werven, de actie/aandacht van het management komt veel te laat. Medewerkers voelen zich, mede daardoor, niet voldoende gehoord en gezien. Teamleiders kunnen hier een goede schakel in zijn. Is vaak niet het geval.

Mede oorzaak is sterke groei van ZZP'ers binnen de zorg: uurtarieven ZZP vs salaris ziekenhuis; in vaste dienst is minder aantrekkelijk op dit moment.

Het beperkt zich tot bepaalde functies, met name jongerenwerkers zijn moeilijk te vinden.

Subsidiereregelingen creëren binnen Zeist?

We moeten opleiden, opleiden en nog eens opleiden

De arbeidsmarkt is overspannen, mensen krijgen aanbiedingen waar wij niet aan kunnen tippen als het om salaris gaat en we zien goede mensen daardoor vertrekken of afzien van indiensttreding.

Het zou het mooist zijn als de arbeidsvoorwaarden (salaris etc) wat harder zouden stijgen, maar dit zijn natuurlijk CAO afspraken. Andere sectoren krijgen soms veel erbij terwijl deze tak best achterblijft naar mijn mening. De druk is ontzettend hoog en er zijn steeds meer mensen nodig maar het is niet heel aantrekkelijk om in deze sector te werken.

Zorg dat Utrecht en omgeving een aantrekkelijke woon-werk plaatsen blijft

Huisvesting speelt een rol, maar andere factoren spelen een veel grotere rol zoals salaris enz.

De vragen lijst ging voornamelijk over huisvesting en kosten daarvan en mogelijkheden of geen mogelijkheden. Dat is niet de reden waarom er geen sollicitanten te vinden zijn in de kinderopvang sector. De salarissen dat in de CAO Kinderopvang staan zijn veel te klein voor de leven van vandaag, de uren in een naschoolse opvang zijn te weinig om in combinatie met zo een laag salaris een normaal leven te leiden (huis en eten betalen).

Ik heb nooit moeite gehad met het vinden van juist en goed personeel. Meeste medewerkers voor corona werkten al enkele jaren op de BSO. Na corona lijkt er een andere wind te zijn gaan waaien. Medewerkers vinden het lastig weer te moeten wennen aan de drukte van meer kinderen, er is meer een werknemers markt waardoor ze ook sneller naar een andere baan willen gaan omdat er toch genoeg vraag is. Er is minder comitment.

Bijlage E Mogelijke oplossingsrichtingen voor obstakels op het gebied van bereikbaarheid en wonen.

Reiskostenvergoeding

Een reiskostenvergoeding is over het algemeen geregeld in de CAO van werknemers. In bijvoorbeeld de CAO gehandicaptenzorg en CAO ziekenhuizen staat dat er recht is op een reiskostenvergoeding van ten minste 8 cent per kilometer (maximaal 30 kilometer enkele reis). In de CAO kinderopvang staat een tarief van 11 cent per kilometer, terwijl dit in de CAO VVT 9 cent per kilometer (maximaal 30 kilometer enkele reis) betreft. Wanneer respondenten werd gevraagd om zaken die de gemeente zou kunnen regelen om het werven en behoud van personeel makkelijker te maken werden verschillende zaken genoemd. Als suggestie wordt gegeven om het parkeren en/of het openbaar vervoer voor personeel in de sector zorg en welzijn goedkoper of gratis te maken. Dit zal het voor personeel aantrekkelijker maken om voor een werkgever in de regio te komen werken. Daarentegen staat wel dat de inkomsten uit openbaar vervoer zullen dalen, wat op een andere wijze gecompenseerd dient te worden.

Bereikbaarheid van de werklocatie

De bereikbaarheid van de werklocatie blijkt vooral een obstakel te zijn bij het werven van personeel. Zaken die hierop van invloed zijn hebben te maken met de infrastructuur van het (openbaar) vervoer en parkeergelegenheid. Wanneer geen (betaalbare) woonruimte in de regio gevonden kan worden, wordt de bereikbaarheid (en bijbehorende reiskosten) extra belangrijk. Voor personeel in de sector zorg en welzijn is ook de bereikbaarheid in de avonden, nachten en in het weekend van belang.

Schaarste op de huidige woningmarkt

De schaarste op de regionale woningmarkt wordt vooral gezien als obstakel bij het werven van personeel. Omdat er schaarste heerst bij verschillende woningtypen is het belangrijk dat er wordt gekeken hoe dit vestigingsprobleem van werkzoekenden aangepakt kan worden. Enkele mogelijkheden zijn hier het voorrang verlenen van zorgmedewerkers op (sociale huur)woningen (tot 1.000 per maand), of het verstrekken van subsidies op middenhuur. Omdat de koopmarkt een vrije markt is, is het reguleren hiervan moeilijker. De financiële slagkracht van starters op de woningmarkt is meestal om meerdere redenen erg laag. Zo hebben ze een lager salaris, weinig vermogen opgebouwd, nog geen huidige woning die met overwaarde verkocht kan worden, en in sommige gevallen een studieschuld. In Groningen en Drenthe is er een initiatief vanuit een coöperatie van organisaties om starters op de arbeids- en woningmarkt te helpen door het aanbieden van leerwerkplekken in combineren met het aanbieden van huisvesting⁵. Een mogelijkheid om schaarsteberoepen te ondersteunen is om vergelijkbare regelingen te treffen zoals landelijk gelden voor starters. Daarnaast hebben gemeenten de mogelijkheid om nieuwbouwoopwoningen (tot 355.000 euro) toe te wijzen aan specifieke doelgroepen. Een nieuwe wetswijziging die volgend jaar in moet gaan geeft gemeenten de mogelijkheid om de helft van alle koop en huurwoningen toe te kunnen wijzen aan mensen die al binnen deze gemeente woonachtig zijn. Daarnaast is er landelijk de

⁵ <https://www.actieleernetwerk.nl/artikel/koploper/nncz-zorgmedewerkers-huisvesting-bbl-leerwerkplekken/>

discussie over de mogelijkheid deze woningen met voorrang toe te wijzen aan onder andere de schaarthebberopen⁶.

Woonlasten ten opzichte van het salaris

Zorgmedewerkers zijn doordat het salaris volgens respondenten achterblijft een groter deel van hun inkomen kwijt aan woonlasten. Het verhogen van de salarissen kan een bedreiging vormen voor de betaalbaarheid van de zorg, terwijl het niet verhogen van de salarissen een bedreiging kan vormen voor de toegankelijkheid en kwaliteit van zorg omdat er onvoldoende personeel geworven kan worden. Door andere voorwaarden te scheppen kan mogelijk een oplossing worden gevonden om ten minste het deel woonlasten te drukken. Een voorbeeld hierbij zou zijn het verstrekken van subsidies voor specifieke doelgroepen. Dit zou dan een compensatie zijn voor de hogere woonlasten in bepaalde gebieden. Hierdoor kan de verhouding woonlasten en salaris in balans worden getrokken met andere regio's/gebieden. Dit zou het nadeel van de relatief hoge woonlasten teniet doen. Wel moet hier budget voor worden vrijgemaakt, en bepaald worden hoe en door wie dit bekostigd dient te worden zonder dat dit doorwerkt in de betaalbaarheid van de zorg.

Beschikbaarheid van kinderopvang in de regio

De beschikbaarheid van kinderopvang in de regio wordt door ongeveer 1 op de 6 respondenten gezien als obstakel. Ook hier geldt dat de huidige personeelstekorten in de kinderopvang het lastig maken om voldoende personeel te vinden. Een reden die de respondenten hiervoor geven ligt weer verscholen in de huidige salarissen ten opzichte van de woonlasten in de regio. Dit maakt het lastig voor pedagogisch medewerkers om zich te vestigen in regio's waar schaarste op de woningmarkt heerst. Als gevolg heeft dit weer dat de beschikbaarheid van kinderopvang verminderd is, waardoor dit een obstakel vormt voor met name de werving van andere beroepen in de sector.

⁶ <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2022/09/13/gemeenten-krijgen-meer-ruimte-om-huur--en-koopwoningen-toe-te-wijzen-aan-inwoners-met-lokale-binding>