

Baanperspectief voor jongeren in de zorg

Inleiding

De arbeidsmarktgevolgen van de stelselwijzigingen zijn groot. Het werkgelegenheidsverlies in de gehandicaptenzorg bedraagt tussen de 15.000 en 29.000 banen (SEO 2014). Bovendien leiden de stelselwijzigingen tot een enorme regionale arbeidsmarktdynamiek. Om deze knelpunten te verzachten is er een Sectorplan Zorg ingericht en wordt het ontslagbeleid aangepast. Er kan en moet echter nog meer gedaan worden.

Jongeren betalen de rekening.

Het verlies aan banen gaat vooral ten koste van medewerkers met een tijdelijk of flexibel contract. Dit zijn met name de startende professionals die de afgelopen drie tot vijf jaar zijn ingestroomd. Gezien de onzekere toekomst, hebben instellingen de afgelopen jaren nauwelijks vaste contracten aangeboden. Ook worden minder leerlingen aangenomen.

Kortom; er vindt in 2015, 2016 en 2017 een grote uitstroom plaats van jong, goed opgeleid personeel, terwijl de vraag op de arbeidsmarkt zeer beperkt is. Het baanperspectief van nieuw afgestudeerde professionals is hierdoor zeer slecht. De toepasbaarheid van hun opleiding buiten de zorg is beperkt.

Stimulering doorstroom in het leeftijdsgebouw

Tussen 2014 en 2017 is er een overschot aan zorgpersoneel. Er ontstaan weinig vacatures terwijl het aantal banen daalt. Het baanperspectief voor jongeren in de zorg staat hierdoor sterk onder druk. Door de uitstroom van jongeren neemt de gemiddelde leeftijd sterk toe. Nu al is 13% van de medewerkers boven de 55 jaar. De gemiddelde pensioenleeftijd is 62,7 jaar (Panteia 2014). Bij ongewijzigd beleid leidt dit straks tot een plotselinge grote uitstroom van de "grijze golf".

Het is essentieel om de mobiliteit onder de medewerkers aan de bovenkant van het leeftijdsgebouw te versterken. Door oudere medewerkers vrijwillig te laten uitstromen in ruil voor instroom/baanbehoud van jongeren worden twee knelpunten beperkt. Allereerst komen er op korte termijn meer banen voor jongeren en ten tweede wordt op middellange termijn een te grote plotselinge uitstroom van ervaren krachten voorkomen. Hiermee kunnen al snel 1.200 tot 1.400 jonge professionals worden behouden voor de gehandicaptenzorg.

Praktische uitwerking

Het versterken van de uitstroom van oudere medewerkers door middel van een vaststellingsovereenkomst is door de RVU-boete te duur. De beschikbare middelen in de sociale plannen zijn hiervoor onvoldoende. PGGM heeft twee mogelijkheden gevonden om de RVU-boete op tijdelijke basis, specifiek voor een bepaalde sector, op te schorten:

1. De RVU-boete zou tijdelijk kunnen worden opgeschort door het buiten werking stellen van artikel 32ba Wet LB. De afbakening met de care-sector is dan een aandachtspunt.
2. Ook kan gedacht worden aan het buiten werking stellen van de kwalitatieve toets uit de RVU. In hoofdstuk 3 van het besluit van de Staatssecretaris van Financiën van 8 december 2005 zijn situaties vastgelegd waarin geen sprake is van een RVU-boete. Hierop kan een tijdelijke aanvulling worden gemaakt. Voordeel hiervan is dat de regeling zelf niet hoeft te worden aangepast.

Conclusie

De VGN is ervan overtuigd dat het voor de arbeidsmarkt binnen de gehandicaptensector van groot belang is om de jonge professionals te behouden voor de sector. Hiervoor moet de mobiliteit onder oudere medewerkers worden versterkt. Door de boete op vroegpensioen tijdelijk buiten werking te stellen wordt de mobiliteit onder oudere medewerkers versterkt. Hierdoor blijven meer jonge, goed opgeleide medewerkers aan het werk en wordt een te grote, plotselinge, uitstroom van ervaren medewerkers op de middellange termijn voorkomen. Het tijdelijk buiten werking stellen van de kwalitatieve toets uit de RVU voor de gehandicaptenzorg ziet de VGN als beste oplossing om tot dit resultaat te komen.

De Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN) is de brancheorganisatie die opkomt voor de belangen van aanbieders in de gehandicaptenzorg. De 165 instellingen die bij ons zijn aangesloten, variërend van klein tot groot, bieden zorg en ondersteuning aan mensen met een verstandelijke, lichamelijke en/of zintuiglijke beperking.