

Maak bestuur, hr en finance samen verantwoordelijk



“

Arbeidsmarkt-
problematiek is niet
meer het terrein
voor HR-afdelingen
alleen.

Sterker arbeidsmarktbeleid dankzij data

Hoe kan regionaal worden samengewerkt in de aanpak van personeelstekorten? Data spelen daarbij een cruciale rol, maar ook een functieoverschrijdende aanpak kan het verschil maken. De opinie van Bas Gortworst, senior hr-consultant bij PFZW Datadiensten: 'Arbeidsmarktproblematiek is niet alleen het terrein van HR-afdelingen.'

Zorg- en welzijnsinstellingen die willen inspelen op de laatste inzichten in arbeidsmarktproblematiek, kunnen het best eerst hun eigen situatie goed in beeld brengen. Waar staan we als organisatie? Waar zijn we al sterk in behoud en instroom van medewerkers, en waar liggen de knelpunten? Data-analyse voorkomt dat we blijven sturen op aannames.

Daarna moeten we vooruitkijken. De voorspelling van een tekort van 265.000 medewerkers (AZW) in 2034 klinkt abstract, maar met prognoses kun je inschatten wat dat concreet voor je eigen organisatie betekent. Op basis van feiten maak je betere keuzes – bijvoorbeeld over het verhogen van de deeltijdfactor, onboarding of behoud.

Regionale samenwerking kan helpen

In regio's als Zuid-Limburg, Zeeland en Noordoost-Groningen spelen demografie en arbeidsmarktproblemen nog meer dan elders: meer zorgvraag, minder beschikbare mensen. Daar is regionale samenwerking tussen organisaties geen luxe maar noodzaak. De urgentie is voelbaar én meetbaar.

In Noord- en Midden-Limburg werken VVT-organisaties bijvoorbeeld samen om hun mobiliteitsstromen inzichtelijk te maken: wie vertrekt waarheen, hoe vaak? Dat levert inzicht op in de uitstroom én in de bewegingen tussen instellingen – cruciaal voor gerichte afspraken over behoud, mobiliteit en werving. Ook in Gelderland en Utrecht zijn er actieve samenwerkingen die sturen met behulp van data. Zo toonden Utrechtzorg en Berenschot aan dat het vervangen van één zorgmedewerker gemiddeld ruim €30.000 kost. Door gezamenlijke werving en regie op mobiliteit proberen organisaties uitstroom te beperken en mensen binnen de sector te houden.

Dat is ook nodig, want een gebrek aan ontwikkelmogelijkheden is een belangrijke reden waarom mensen uit de zorg stappen. Door binnen een regio kansen te bieden, behoud je hen voor het vak én voor de sector. Zo wordt onnodig verlies voorkomen.



Een tekort van 243.250 medewerkers in 2034 klinkt abstract, maar met prognoses kun je inschatten wat dat concreet voor je eigen organisatie betekent.

De rol van PFZW

Voor die regionale aanpak is goede data cruciaal en juist daar speelt PFZW een actieve rol. Mijn team ondersteunt zorg- en welzijnsorganisaties en samenwerkingsverbanden bij het analyseren van hun arbeidsmarktdata, het opstellen van hr-plannen en het maken van strategische keuzes op basis van toekomstscenario's.

We gebruiken bijvoorbeeld het SPP-voorspelmodel om door te rekenen wat de impact is van veranderingen in de zorgorganisatie of het zorglandschap: denk aan meer scholing of de inzet van informele zorg. Wat betekent dat op termijn voor het aantal benodigde fte's en functies?

Ook helpen we organisaties door cijfers over mobiliteit en behoud te combineren met kwalitatieve inzichten, zoals vertrekredenen uit uitstroomonderzoek. Die combinatie van harde data en verhalen uit de praktijk geeft een completer beeld. Je kunt die informatie vervolgens vertalen naar concrete plannen voor instroom, behoud en regionale samenwerking.

Oproep aan zorgbestuurders

Mijn belangrijkste boodschap: neem als bestuurder actief verantwoordelijkheid voor arbeidsmarktstrategie. Leg die niet alleen bij hr, maar maak het tot een geïntegreerde opdracht voor de zorgverlening én ondersteunende diensten.

Creëer daarnaast ruimte voor hr om datagedreven werken te ontwikkelen. Er is voldoende inzicht, expertise en tooling beschikbaar om gericht aan de slag te gaan. Als we hr-data goed benutten en centraal plaatsen, en investeren in regionale samenwerking, kunnen we de noodzakelijke zorg voor cliënten en patiënten in de komende jaren blijven leveren en misschien wel versterken.

Leren van elkaar

De sector zorg en welzijn is continu in beweging. Juist daarom is het waardevol om af en toe stil te staan. Bij successen, leermomenten en bestuurlijke doorbraken. 'Leren van elkaar' is het kennisplatform van PFZW waarop bestuurders, hr-verantwoordelijken en CFO's uit de sector kennis delen – en inzoomen op inspirerende praktijkvoorbeelden en inzichten. Samen helpen we de sector vooruit – door te leren van elkaar!

www.pfzw.nl/lerenvan

