



Meerjarenplan O&O-fonds GGZ

2016 - 2018

Inhoud

1. Inleiding	3
a. Personeel.....	3
b. Bestuurlijke en arbeidsmarktontwikkelingen	4
c. Uitdagingen	4
d. De inzet van het O&O-fonds GGZ.....	4
2. O&O-fonds GGZ.....	6
a. Missie: waar het OOfGGZ voor staat.....	6
b. Visie: waar het OOfGGZ voor gaat	6
3. Programmalijnen.....	7
a. Programmalijn: Toekomstgerichte organisatie	7
b. Programmalijn: Arbeidsmarktfit worden	7
c. Programmalijn: Eigen kracht	7
4. Randvoorwaarden	8

1. Inleiding

De stichting O&O-fonds Geestelijke Gezondheidszorg (verder: het OOfGGZ) is in 2005 opgericht door sociale partners in de ggz-sector. Vanuit de missie 'het integraal en structureel verbeteren van de werking van de arbeidsmarkt om hiermee een bijdrage te leveren aan en borg te kunnen blijven staan voor een hoogwaardige kwaliteit van zorg- en dienstverlening in de geestelijke gezondheidszorg' heeft het OOfGGZ bijgedragen aan projecten en activiteiten. In de afgelopen 10 jaar stonden de beleidsthema's arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden centraal.

Ontwikkelingen binnen en buiten de branche, de afgesloten cao ggz 2015-2017, rapportages uit diverse bronnen zoals het onderzoeksprogramma AZW zijn aanleiding geweest om de missie, de visie en de beleidsthema's van het OOfGGZ te herijken.

a. Personeel

Uit de meest recente voorlopige cijfers werken circa 83.743 werknemers in de ggz (68.385 fte; 3^e kwartaal 2015)¹. Zij werken voor organisaties voor kinder- en jeugdpsychiatrie, verslavingszorg, forensische zorg, geïntegreerde ggz of voor RIBW's. De organisaties bieden hulp aan kinderen, volwassenen en ouderen bij psychische en psychiatrische problemen en bij verslavingsproblematiek. Tot 2017 wordt door werkgevers verwacht dat de werkgelegenheid, in alle functies, verder zal dalen. Vanaf 2017 zal naar verwachting de omvang van de werkgelegenheid in de ggz² stabiliseren.

Volgens gegevens uit het onderzoeksprogramma AZW werkten in 2014 circa 84.000 werknemers in de ggz, hiervan is 58% VVS³-personeel. 17% werkte als verpleegkundige niveau 4, 13% als SPV'er en 8% als verpleegkundige niveau 6. In de toekomstverkenning voor de branche ggz (2015) hebben experts bepaalde inschattingen gedaan over de vraag naar functies in de ggz in de toekomst. De belangrijkste verschuivingen zijn:

- niveau 4 neemt af, zowel bij verpleegkundig als bij agogisch opgeleiden;
- niveau 6: verpleegkundige functies (sociaal psychiatrisch verpleegkundige, hbo-verpleegkundige, verpleegkundig specialist) nemen toe, sociaal pedagogische hulpverlening neemt af;
- binnen VVS neemt de behoefte aan hbo+ geschoold personeel toe.

De gemiddelde leeftijd van het personeel in de ggz is 42,9 jaar (2014)⁴. Deze zal stijgen als gevolg van de vergrijzing, die in de ggz sterker is dan in andere zorgbranches en door een gebrek aan instroom van jonge werknemers. In de ggz werken in vergelijking met andere branches relatief veel mannen⁵.

¹ Bron: Onderzoeksprogramma AZW, data 2015 zijn voorlopige cijfers.

² Bron: Toekomstverkenning voor de branche Geestelijke gezondheidszorg. Vraag en aanbod van verplegend, verzorgend en sociaal-agogisch personeel 2015-2019. Cijfers op basis van het minder vraag scenario.

³ VVS-personeel: verplegend, verzorgend en sociaal agogisch personeel.

⁴ Bron: Onderzoeksprogramma AZW 2015.

⁵ Bron: Onderzoeksprogramma AZW 2015: aandeel mannen in 2014: ggz (27,1%), welzijn en maatschappelijke dienstverlening (24,6%), jeugdzorg (22,8%), gehandicaptenzorg (17,8%), ziekenhuis (10,2%), thuiszorg (8,2%), kinderopvang (4,6%).

b. Bestuurlijke en arbeidsmarktontwikkelingen

De ggz was in de periode 1998 – 2010 één van de sterkst groeiende zorgbranches. De kosten van de ggz namen in deze periode sterk toe. Huidig overheidsbeleid is gericht op kostenreductie en – beheersing in de zorg. Veel ggz-organisaties hebben minder financiële middelen ter beschikking en hebben keuzes moeten maken om het voortbestaan van de organisatie en continuïteit van de zorg te waarborgen. Het gevolg is onder andere stijging van het aantal fusies, overnames en reorganisaties met daarbij de nodige personele gevolgen. Niet alleen organisaties veranderen in hoog tempo, de transities en de bezuinigingen hebben ook invloed op de kwantiteit en samenstelling van het personeel en daarmee op de kwaliteit van het werk. De grote toename in regeldruk zet de wendbaarheid van organisaties onder druk en draagt bij aan een als hoog ervaren werkdruk bij werknemers. De ingezette ambulantisering en de afbouw van bedden zal naar verwachting doorzetten. De intramurale zorg wordt hierdoor minder omvangrijk, maar complexer en zwaarder vanwege de groep cliënten die klinisch behandeld worden.

c. Uitdagingen

De ggz-organisaties staan voor een aantal uitdagingen door het tempo van de transities, de bezuinigingen, de arbeidsmarktontwikkelingen en de ontwikkelingen in de (beroeps)bevolking en de personeelsopbouw in de eigen organisatie. De organisatie moet er voor zorgen dat er voor nu en in de nabije toekomst voldoende en gekwalificeerd personeel is om de kwaliteit en de continuïteit van de zorg te garanderen. Begeleiding ‘van-werk-naar-werk’, ontwikkeling op competenties en wendbare organisaties zijn hierbij de steekwoorden.

De ggz is mensenwerk. Werknemers moeten in staat zijn om mee te gaan met de versnelde ontwikkelingen in zorgvisie,-vraag, -organisatie en –innovatie. Hun kennis en competenties dienen aan te sluiten bij de noodzakelijke veranderingen in de organisatie. Ook wordt van medewerkers verwacht dat ze om kunnen gaan met (hoge) werkdruk met ook oog voor balans in werk en privé.

d. De inzet van het O&O-fonds GGZ

Het OOfGGZ ziet de uitdagingen als een gedeelde verantwoordelijkheid van zowel de werkgever als de werknemer. Een aantal van de gesignaleerde ontwikkelingen en uitdagingen is relevant voor het fonds om de volgende redenen:

- ondanks de ingezette transities in de ggz wil de ggz een aantrekkelijke branche zijn om in te werken, in het bijzonder voor jongeren;
- om de vraag naar zorg en het aanbod van zorg op elkaar te kunnen afstemmen zijn innovaties en vernieuwingen in zorginstellingen nodig om de continuïteit van zorg te kunnen garanderen;
- de zorg die verleend wordt in een veranderende zorginstelling vraagt ook om (het behoud van) voldoende gekwalificeerde en inzetbare werknemers door hen ruimte te geven voor opleiding en ontwikkeling in hun vakbekwaamheid en professionalisering;
- de hervormingen in de zorg doen een beroep op het aanpassingsvermogen en de wendbaarheid van organisaties en de werknemer.

De ontwikkelingen en uitdagingen zijn aanleiding voor het fonds om te investeren in diverse projecten en activiteiten die bijdragen aan de missie van het fonds: ‘werken in de ggz, toekomstgericht vernieuwen en ontwikkelen’. De begroting voorziet in de nabije toekomst grotere investeringen in lijn met de ambitie vanuit de nieuwe missie. Om invulling te geven aan de missie en

de doelstelling van het fonds wordt gewerkt met drie programmalijnen. Daarnaast is er een aantal doorlopende activiteiten. Het werkplan voor 2016 geeft daarmee een kader aan van de activiteiten en is niet limitatief. Er is ruimte om in te spelen op actuele ontwikkelingen die vragen om een actieve rol van het fonds. Per extra activiteit zal het bestuur om akkoord gevraagd worden in het kader van meerwerk boven de vastgestelde begroting.

2. Het O&O-fonds GGZ

De stichting O&O-fonds Geestelijke Gezondheidszorg (verder: het OOfGGZ) is opgericht door de sociale partners in de ggz-sector. Hierin werken de werkgeversorganisatie GGZ Nederland en de werknemersorganisaties FNV Zorg en Welzijn, CNV Zorg en Welzijn, NU'91 en FBZ samen. In het OOfGGZ hebben de sociale partners hun krachten gebundeld voor een sterk en een evenwichtig arbeidsmarktbeleid in de ggz, in het belang van alle werknemers en werkgevers in de ggz. Het OOfGGZ heeft vanuit de eigen doelen, de missie en visie een drietal programmalijnen vastgesteld.

a. Missie: waar het OOfGGZ voor staat

Het OOfGGZ wil 'werken in de ggz, toekomstgericht vernieuwen en ontwikkelen' vanuit een proactieve invloed op arbeidsmarkt om een bijdrage te leveren aan hoogwaardige kwaliteit van de zorg- en dienstverlening in de ggz.

b. Visie: waar het OOfGGZ voor gaat

Werkgevers en werknemers in de ggz zetten zich in het OOfGGZ gezamenlijk in voor het goed functioneren van werknemers en instellingen in de ggz. Hiertoe initieert en ondersteunt het OOfGGZ (financieel) vernieuwende initiatieven voor leren en werken in de ggz en het in sociaal en economisch opzicht optimaal functioneren van instellingen. Deze initiatieven dienen een duurzaam effect te beogen. Ontwikkelde kennis en producten worden ter beschikking gesteld aan de branche.

Het OOfGGZ kan zijn doel verwezenlijken door onder andere:

- a. het (doen) verrichten en publiceren van onderzoek naar de ontwikkeling van de werkgelegenheid om de toekomstige behoefte aan arbeidskrachten te peilen bij instellingen en overige organisaties in de geestelijke gezondheidszorg;
- b. het (doen) verrichten van opleidings- en ontwikkelingsactiviteiten voor werkgevers en werknemers in de geestelijke gezondheidszorg;
- c. het (doen) verrichten en publiceren van onderzoek naar het tot stand brengen en uitvoeren van maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden van werknemers in de geestelijke gezondheidszorg;
- d. het aanvragen van subsidies;
- e. het financieel ondersteunen van initiatieven die passen binnen door het fonds vastgestelde programmalijnen;
- f. het toekennen van branche-erkenningen in het kader van ESF-subsidies;
- g. het (doen) innen en beheren van gelden ter financiering van het doel en de werkzaamheden van de stichting;
- h. het inzetten van alle andere wettelijke middelen die voor het verwezenlijken van het doel kunnen bevorderen.

3. Programmalijnen

Het OOfGGZ wil investeren in projecten en de activiteiten die bijdragen aan de doelstelling. Dat doet het fonds voor de periode 2016 – 2018 langs drie programmalijnen: Toekomstgerichte organisatie, Arbeidsmarktfit blijven en Eigen kracht.

a. Programmalijn: Toekomstgerichte organisatie

Ggz-instellingen bevinden zich in een turbulente ontwikkeling en zien zich voor grote uitdagingen gesteld. Fundamentele ontwikkelingen in de zorg, die zouden moeten bijdragen aan de weerbaarheid en wendbaarheid van organisaties en werknemers, eisen veel van deze werkgevers en werknemers. De implementatie van de stelselwijzigingen in de zorg en de veranderende zorgvraag stellen andere eisen aan de kwantitatieve en kwalitatieve samenstelling van het personeelsbestand en vragen veel van het aanpassingsvermogen van werknemers.

Het OOfGGZ wil eraan bijdragen dat de ggz een aantrekkelijke branche blijft om in te werken en stimuleert innovatieve en duurzame activiteiten waarmee ingespeeld wordt op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

b. Programmalijn: Arbeidsmarktfit blijven

Doordat mensen langer leven en werken wordt ingezet op het versterken van de brede inzetbaarheid, de mobiliteit, een leven lang leren en de fitheid van werknemers in de ggz-organisaties. Hoe kunnen werknemers arbeidsmarktfit blijven? Zowel de werkgevers als de werknemers zijn hiermee bezig dan wel worden gestimuleerd om hiermee aan de slag te gaan. De ggz-organisaties werken vanuit een strategisch personeelsbeleid met als doel duurzame werkgelegenheid te creëren. De activiteiten richten zich op zowel het behoud van werknemers als op instroom, doorstroom en uitstroom. Om ontslagen te voorkomen wordt ingezet om werknemers in de zorg van werk naar werk te begeleiden, op te leiden voor ander werk en te investeren in om- en bijscholing voor een nieuwe functie. Alle partijen binnen de organisaties – nemen hier een rol.

Het doel van het OOfGGZ is om werkgevers te ondersteunen met activiteiten voor werknemers vanuit het oogpunt arbeidsmarktfit te blijven. De activiteiten zijn erop gericht de inzetbaarheid van werknemers te blijven versterken, zodat zij weerbaar en wendbaar zijn en optimaal kunnen blijven werken.

c. Programmalijn: Eigen kracht

De samenleving vraagt van werknemers om persoonlijk leiderschap waarin ze verantwoordelijkheid nemen in, meedenken over en inbreng hebben in het verbeteren van werkprocessen en –omstandigheden in de organisatie. Zij zijn actief en zich ervan bewust dat het investeren in persoonlijke ontwikkeling, vakbekwaamheid, professionalisering, in zowel fysieke als mentale gezondheid belangrijk zijn om zo gezond en vitaal mogelijk, lang en met plezier te kunnen werken. Daarnaast doen maatschappelijke ontwikkelingen een beroep op individuele werknemers. Er moet kritisch gekeken worden naar de balans in het werk- en privéleven. Diverse factoren kunnen een impact op de ervaren werkdruk hebben.

Het OOfGGZ wil stimuleren dat werknemers de eigen regie nemen door hun (mede)zeggenschap te versterken en te innoveren, opdat een volwassen arbeidsverhouding tussen de werkgever en de werknemer is waarbij de leidinggevende en medewerker meer als gelijkwaardige partners functioneren.

4. Randvoorwaarden

Het OOfGGZ kent een aantal vaste activiteiten die jaarlijks uitgevoerd worden. Het gaat om activiteiten op de terreinen onderzoek en advies, arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en communicatie.

De afgelopen jaren is er minimaal gebruik gemaakt van projectsubsidies op thema's die door sociale partners zijn voorgedragen. Voor 2016 en verder zal vanuit het OOfGGZ meer aandacht worden besteed aan communicatie en PR om projecten en subsidies bekend te maken bij werkgevers en werknemers. Dit geldt ook voor ontwikkelde kennis en producten die ter beschikking gesteld worden aan de ggz.