

Verslag 2^e PublicCircle Bijeenkomst:

Arbeidsmarkt in Zorg en Welzijn

Amstelhofzaal, Cordaan, 29 augustus 2008

Introductie

De eerste bijeenkomst van de arbeidsmarkt in de sector Zorg en Welzijn, was een brainstormsessie, waarin de deelnemers elkaar konden verkennen en hun visie konden geven op de arbeidsmarktproblematiek. De tweede bijeenkomst van de PublicCircle had een concretere invalshoek: samen zoeken naar oplossingen. De vragen die wij ons gesteld hebben, zijn dan ook praktischer van aard: welke van onze belangen overlappen elkaar en hoe kunnen we deze overlapping omzetten in een effectieve en wederzijds vruchtbare samenwerking?

Er is voor gekozen om dit verslag van de tweede Arbeidsmarktvereenkomst in de vorm te gieten van een aantal stellingen. Niet iedereen hoeft het noodzakelijk met deze stellingen eens te zijn. Deze stellingen dienen ervoor om er achter te komen waar de échte oplossingrichtingen liggen voor de een duurzaam arbeidsmarktbeleid in zorg en welzijn. Dit tweede debat gaf aan dat de deelnemers van de verschillende partijen zeker open staan voor samenwerking, echter op dit moment ziet men dit vooral in de reeds bekende wegen vorm gegeven. Onze bedoeling is een nieuwe samenwerkingsvorm op te zetten, die voor een structurele oplossing kan zorgen. Daarbij is het van belang dat we open staan voor nieuwe ideeën maar vooral ook kritisch kijken naar de huidige ontwikkelingen. Want het feit dat wij *samen* op zoek zijn naar het antwoord, geeft aan dat er een zekere 'sense of urgency' leeft onder de deelnemers en dat de reeds bewandelde paden nog geen sluitende oplossing voor de arbeidsmarktproblematiek hebben gegeven.

Wij stellen het volgende:

- De huidige regiostructuur is verouderd. Er is echter nog steeds belang bij het samenwerken op een mesoniveau, want ook in de huidige arbeidsmarktsituatie zijn veel factoren bepaald op een decentraal niveau. Er is sprake van verschillende situaties in verschillende delen van het land, soms afhankelijk van de regionale cultuur. Een uniforme landelijke aanpak volstaat niet.
- Tijdens de discussie is naar voren gebracht dat een werkweek van 36 uur in de zorg, voor veel sectoren in Zorg en Welzijn te zwaar is. We moeten *dit* echter zien als een signaal dat de huidige generatie beginnende werknemers nieuwe wensen en verlangens heeft en *niet* als een signaal dat het beroep te zwaar is.

2^e Bijeenkomst PublicCircle: Arbeidsmarkt in Zorg en Welzijn

- In de huidige samenleving, waarin vaak beide ouders werken is kinderopvang belangrijk om ouders warm te maken voor een (parttime) baan. Op dit moment is men een eind op weg hiermee, maar sluit de opvang nog niet aan bij de vraag.
- Het aanbieden van nieuwe opleidingen die inspringen op de gewijzigde vraag van zorg-en welzijnsorganisaties bieden een structurele oplossing voor het arbeidsmarktprobleem .
- De wereld van opleidingen en werkvelden zijn te zeer gescheiden geraakt. Het in-service onderwijs moet worden her ingevoerd.
- Het opleiden van doelgroepen die op dit moment niet meedoen op de arbeidsmarkt (NUGGER's) of het opleiden van groepen die op dit moment niet de gewenste kwalificaties hebben via ROC's, is een noodzakelijke weg, maar zal zonder doorstromingsbeleid geen structurele oplossing bieden. Het aantrekken van allochtonen via een speciaal hierop gericht beleid is geen oplossing. Naarmate de integratie op natuurlijk wijze wordt bevorderd en het imago van Zorg en Welzijn wordt verbeterd, wordt de sector ook aantrekkelijk voor deze groep.
- De slechte vooruitzichten hebben nog niet voldoende 'sense of urgency' gecreëerd onder de verschillende partijen, om tot rigoureuze besluiten m.b.t. bijvoorbeeld salariseisen te komen. Werkgevers zijn tot nu toe slechts reactief op zoek naar oplossingen.
- Gemeenten zijn een welkome partner. Veel van de initiatieven op dit moment zijn gericht op het instromen van langdurige werklozen. Meer aandacht zou er moeten zijn voor het overeenstemmen van de opleidingen en de eisen van het werkveld.
- De nieuwe samenwerkingsvorm moet de genoemde partijen, werkgevers, werknemers, opleidingen en lokale overheden aan elkaar binden, zonder vooraf voorgeschreven structuren. De netwerken volgen uit bestaande en te leggen verbanden op het mesoniveau. Het gaat om een flexibele netwerkorganisatie die zich vormt of wijzigt naar gelang de omstandigheden.

Om een situatie te creëren waarin deelnemers ook daadwerkelijk samen om de tafel gaan zitten, moet je de concurrentierisico's verkleinen en het individuele belang dat te bereiken is door een collectieve actie uit te voeren, vergrooten.