

Samenvatting resultaten onderzoek Human Capital: kansen & risico's



Uitgevoerd door: Gom ZorgSupport i.s.m. NarrowMinds B.V.
Datum: februari 2013

Samenvatting resultaten: Human Capital kansen & risico's

Begin 2013 heeft Gom ZorgSupport een online onderzoek uitgevoerd onder haar ZorgPanel; een groep van bijna 400 facilitaire professionals uit de zorg. Dit onderzoek stond in het teken van Human Capital (in dit onderzoek: de (economische) waarde van kennis en vakmanschap van al het facilitair personeel binnen zorginstellingen). De huidige maatschappelijke ontwikkelingen zoals een krimpende, vergrijzende en ontgroenende beroepsbevolking en de veranderingen in het sociale stelsel waren aanleiding voor Gom ZorgSupport om de kansen en risico's rondom dit thema verder te exploreren. De vraag die dan ook centraal stond in het ZorgPanel onderzoek luidt:



'In hoeverre wordt het Human Capital van facilitaire diensten binnen zorginstellingen beïnvloed door de huidige maatschappelijke ontwikkelingen en op welke wijze oefenen zorginstellingen hierop invloed uit; nu en in de toekomst?'

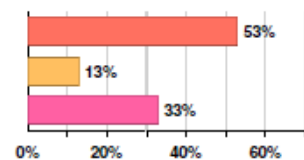
Welke ontwikkelingen hebben impact op het human capital in de zorg?

Kostendruk gevolgd door de toenemende fluctuaties in zorgvolume en uitvraag en de daarmee gepaard gaande wijzigingen in volume en type uitvraag aan de facilitaire dienst, werden door de meeste deelnemers van het onderzoek gezien als ontwikkelingen met de grootste impact op hun human capital. Verder waren veel deelnemers het ook eens over het feit dat er een toenemende vraag is naar een hoger serviceniveau en dit iets is wat hun human capital beïnvloed. Verdeeldheid was er onder de deelnemers over de mate waarop de volgende ontwikkelingen hun human capital beïnvloedde; fusies en/of strategische samenwerkingen (centralisering), de toenemende mismatch tussen vraag & aanbod op de arbeidsmarkt en de toenemende noodzaak aan inzet mensen met een beperking en/of afstand tot de arbeidsmarkt.

Vergrijzing

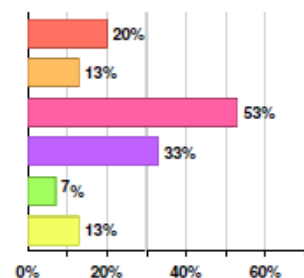
Heeft (de ontwikkeling in) leeftijdsopbouw invloed op uw HR-beleid?

Ja
Nee
Weet ik niet



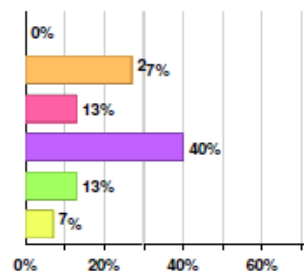
Waarop heeft dit invloed? (meerdere antwoorden mogelijk)

Wervingsbeleid
Opleidingsbeleid
Gezondheidsbeleid
Loopbaanbeleid
Exitbeleid
Anders



Door de vergrijzing van mijn Human Capital neemt de productiviteit binnen 5 jaar overall af met minimaal 20%:

zeer oneens
oneens
enigszins oneens
enigszins eens
eens
zeer eens



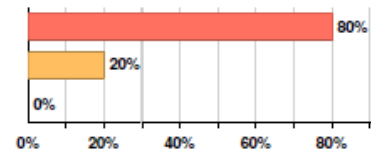
Mismatch vraag & aanbod

Met het oog op de ontgroening en vergrijzing van de beroepsbevolking en veranderende eisen in het facilitaire werkveld, zou het een risico kunnen zijn dat zorginstellingen niet (langer) de juiste medewerkers kunnen vinden. Uit het onderzoek is echter gebleken dat deze mismatch nu nog niet ervaren wordt en ook niet verwacht wordt voor de nabije toekomst. Wel wordt er nu soms een mismatch ervaren, maar dit komt omdat het aanbod de vraag overtreft. Dit houdt in dat sommige deelnemers aangeven dat zij geschikte kandidaten nu niet kunnen plaatsen.

Inzet mensen met afstand tot of beperking voor de arbeidsmarkt

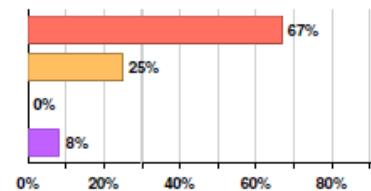
Zet u mensen met een afstand tot- of beperking voor de arbeidsmarkt in binnen de facilitaire dienst van uw instelling?

- Ja
- Nee
- Weet ik niet



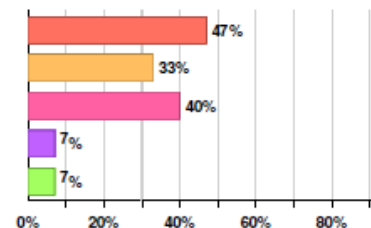
Hoeveel mensen met een afstand tot- of beperking voor de arbeidsmarkt worden er ongeveer ingezet binnen de facilitaire dienst van uw instelling?

- < 3%
- 3% - 5%
- > 5%
- Weet ik niet



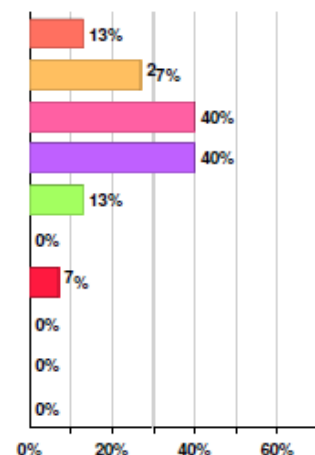
Hoe werft u deze medewerkers? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Via LWV
- Intern, betreft cliënten van eigen instelling
- Via gemeente
- Via commerciële tussenpersoon
- Weet ik niet



Kunt u de voornaamste redenen (max. 3) aangeven waarom deze doelgroepen ingezet worden of gaan worden binnen de facilitaire dienst van uw instelling?

- Strategische keuze van de organisatie
- Kostenbesparend want gesubsidieerd
- Het werk is geschikt voor inzet/instream van deze doelgroep
- Maatschappelijke verplichting als zorginstelling
- Persoonlijke betrokkenheid
- Aankomende quotum in participatiewet
- Alternatief bieden voor huidige dagbesteding van onze cliënten
- Arbeidstoeliding bieden voor onze cliënten
- Anders
- Weet ik niet

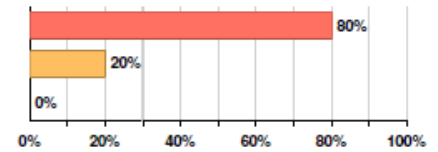


Schoonmaak en linnenbeheer zijn de afdelingen die volgens de deelnemers het meest geschikt zijn voor mensen met een beperking en/of afstand tot de arbeidsmarkt.

Kostendruk

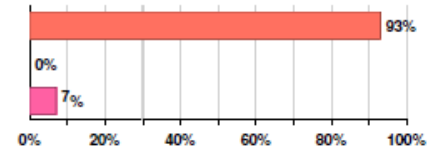
Ervaart u nu een kostendruk binnen uw eigen facilitaire dienst?

- Ja
- Nee
- Weet ik niet



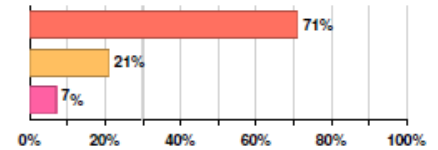
Verwacht u voor de toekomst een kostendruk binnen uw eigen facilitaire dienst?

- Ja
- Nee
- Weet ik niet



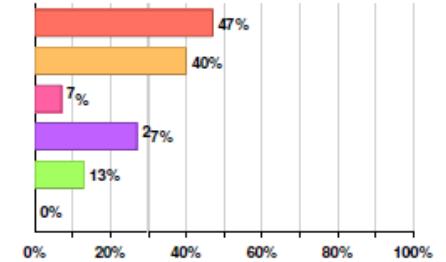
Heeft dit invloed op uw HR-beleid?

- Ja
- Nee
- Weet ik niet



Waarop heeft dit invloed? (meerdere antwoorden mogelijk)

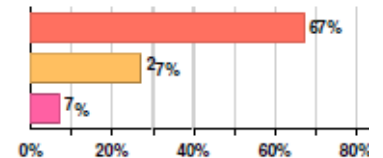
- Wervingsbeleid
- Opleidingsbeleid
- Gezondheidsbeleid
- Loopbaanbeleid
- Exitbeleid
- Anders



Toenemende fluctuaties in zorgvolume en uitvraag

Verwacht u in de toekomst fluctuaties in volume ten aanzien van uw eigen facilitaire dienst?

- Ja
- Nee
- Weet ik niet



Hoe vangt u de fluctuaties in de vraag op? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Inzet uitzendkrachten
- Inzet medewerkers uit eigen flexpool
- Inhuur medewerkers bij een externe dienstverlener
- Door met veel flexibele arbeidscontracten te werken
- Anders
- Weet ik niet

