

DREIGEND TEKORT AAN ZORGFINANCIALS VERWACHT

Nu de economie in vrijwel alle sectoren aantrekt, stijgt de vraag naar personeel. In drie jaar tijd is het werkloosheidspercentage met drie procent gedaald naar 5,1% (CBS). Voor de zorgsector geldt niet alleen een krappe arbeidsmarkt voor medisch personeel. De zorginstellingen verwachten de komende jaren ook een tekort aan financieel personeel. Zorginstellingen concurreren in deze schaarse markt met commerciële bedrijven die een hoger salaris kunnen bieden. Voor een zorgfinancial is niet het salaris, maar het leveren van een bijdrage aan de zorg de belangrijkste drijfveer. Een risico is echter wel dat de Wet Normering Topinkomens de salariskloof verder vergroot waardoor kwalitatief sterke financials niet meer kiezen voor de zorgsector. Dit blijkt uit de Financiële Zorgthermometer, een onderzoek van Finance Ideas in opdracht van de vereniging voor zorgfinancials, HEAD.

54% van de respondenten geeft aan dat de markt voor financieel personeel in de zorg de komende drie jaar krappere wordt. Salarissen van financials liggen in de zorg op een lager niveau dan in het bedrijfsleven. 78% van de huidige zorgfinancials denkt dat commerciële bedrijven een hoger salaris bieden dan zorginstellingen. Het zijn dan ook niet de salarissen waar financials in de zorg voor kiezen. De belangrijkste drijfveren zijn: een intrinsieke motivatie (59%) om in de zorg te werken en de inhoud van het werk (63%). Slechts enkele respondenten geven aan dat salaris één van zijn of haar belangrijkste drijfveren is om in de zorg werkzaam te zijn. Toch denkt driekwart van de zorgfinancials dat de hoogte van het geboden salaris van invloed is op de kwaliteit van financiële werknemers. Wanneer de salariskloof tussen het bedrijfsleven en de zorg te groot wordt, kan dit van invloed zijn op de toekomstige kwaliteit van het financieel personeel.

Zorginstellingen zijn niet flexibel in het bepalen van de salarissen van haar werknemers. De jaarlijkse stijging van de salarisschalen is geregeld in de CAO's van haar personeel. Daarnaast kan de inperking van managementsalarissen door de Wet Normering Topinkomens (WNT) bij grote zorginstellingen doorwerken in de salarissen van het management onder het bestuur. Het aanbieden van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden binnen de gestelde kaders biedt daarom een uitdaging voor zorginstellingen. Zeker nu de rol van de afdeling financiën groter wordt en daarmee kwalitatief hoogwaardige financials steeds belangrijker worden voor zorginstellingen.

Reactie vereniging HEAD (Ellen Kalkhoven, voorzitter)

"Het is fantastisch om te zien dat de drijfveren voor de zorgfinancial aansluiten bij die van andere medewerkers in de zorg. De complexiteit wordt de komende jaren niet minder. Het vergt aandacht om ervoor te zorgen dat young financials blijven kiezen voor de zorgsector."

Reactie Finance Ideas (Pim Diepstraten, partner)

"Met de toegenomen financiële verantwoordelijkheid en complexiteit, zijn zorginstellingen voor de financiële continuïteit grotendeels afhankelijk van de kwaliteit van de zorgfinancial. Het is een risico wanneer arbeidsvoorwaarden met de commerciële markt teveel gaan verschillen."

Over de Financiële Zorgthermometer

De Financiële Zorgthermometer is gebaseerd op onderzoek dat elk kwartaal wordt uitgevoerd door Finance Ideas onder de ruim negenhonderd leden van HEAD, de vereniging van financiële deskundigen in de zorgsector. Aan het meest recente onderzoek, dat plaats heeft gevonden in juni 2017, hebben 126 financials van verschillende zorginstellingen deelgenomen. Het is de vijftiengste keer dat het onderzoek is uitgevoerd.

NOOT VOOR DE REDACTIE:

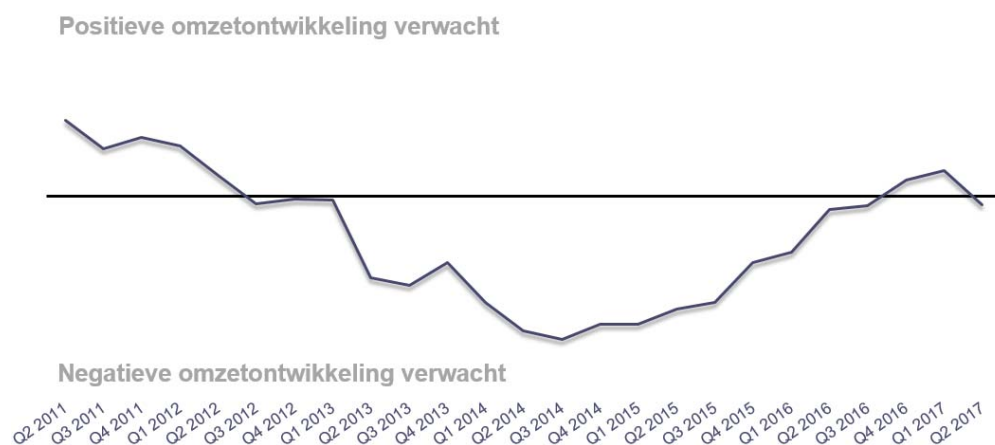
Meer informatie over deze vijftiengste Financiële Zorgthermometer vindt u in de toelichting. De ruwe onderzoeksgegevens vindt u op de website <http://www.headonline.nl>. Voor een toelichting kunt u contact opnemen met Pim Diepstraten van Finance Ideas, telefonisch op 06-19212111 en per mail via pim.diepstraten@finance-ideas.nl.

Het adviesbureau Finance Ideas en de vereniging voor zorgfinancials, HEAD, hebben in het tweede kwartaal van 2017 onderzocht wat de financials in de zorgsector de komende periode verwachten. Van de negenhonderd leden van de HEAD hebben er 126 aan het meest recente onderzoek meegewerkt. In deze toelichting gaan we in op de meest opvallende resultaten.

Groei-index daalt terwijl investeringsindex stabiel blijft

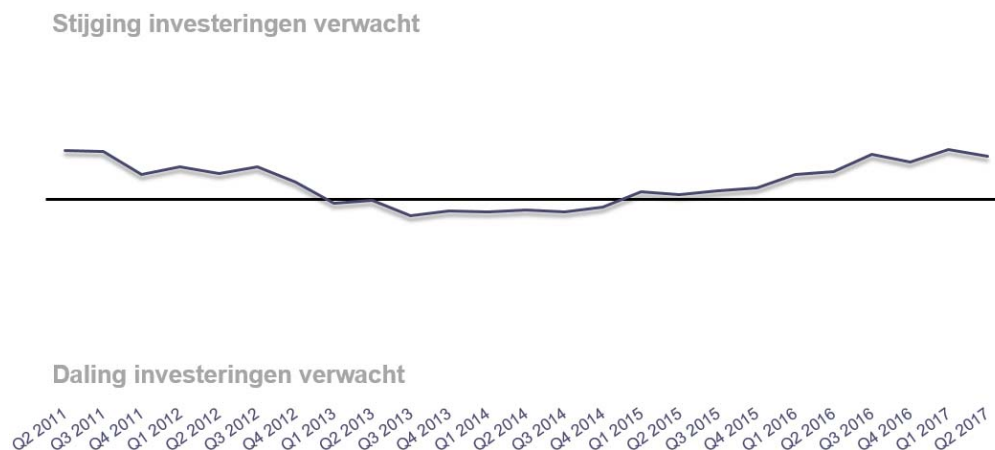
Na een piek in de verwachting ten aanzien van de omzetontwikkelingen, zijn de respondenten minder positief gestemd over de omzet in de komende 12 maanden. Een groter deel denkt dat de omzet in de aankomende periode zal dalen (28%) dan stijgen (24%). De resterende 48% denkt dat de omzet ongeveer gelijk blijft.

Grafiek 1: Groei-index



Ondanks een dalende groei-index blijft de verwachting ten aanzien van de investeringen stabiel. De investeringsindex blijft op het hoge niveau van het vorige kwartaal. Meer dan de helft denk dat de investeringen de aankomende twaalf maanden stijgen zullen terwijl 16% aan minder investeren denkt.

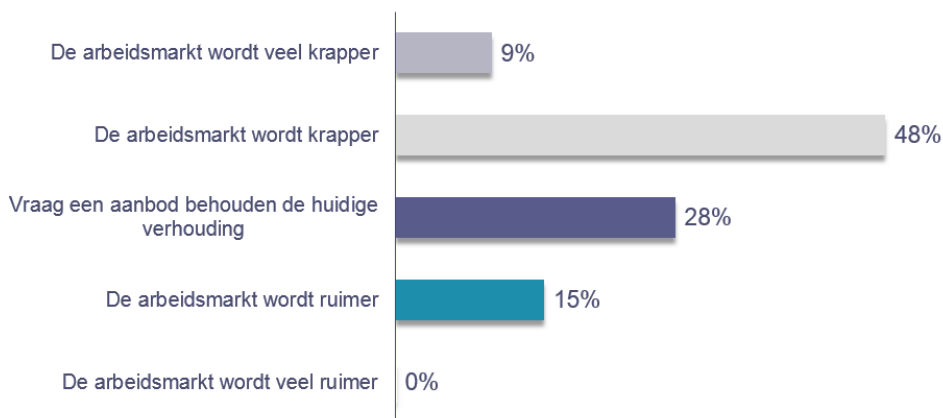
Grafiek 2: Investeringsindex



Arbeidsmarkt wordt krappere, complexiteit neemt toe

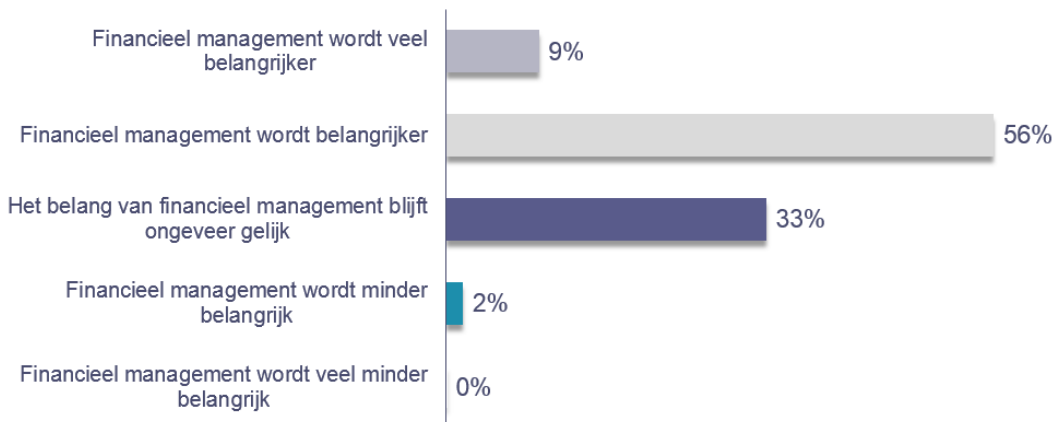
Een meerderheid van 58% van de respondenten denkt dat de arbeidsmarkt voor zorgfinancials de komende drie jaar krappere wordt. Slechts een klein percentage denkt dat de arbeidsmarkt juist ruimer zal worden. Dit perspectief sluit aan bij actuele economische ramingen waarin de werkloosheid de aankomende jaren verder terugloopt. De krappe arbeidsmarkt wordt nu al gevoeld in de zorg door een tekort aan verplegend personeel.

Grafiek 3: Verwachting ten aanzien van de arbeidsmarkt voor financials in de zorg



Door de grote stelselwijzigingen is de complexiteit in de zorg toegenomen. Een grote rol hierin spelen de bekostigingssystematiek en de onderhandelingen met zorgverzekeraars over de vergoedingen voor geleverde zorg. Tweederde van de respondenten verwacht dan ook dat het belang van financieel management in de komende drie jaar toe zal nemen.

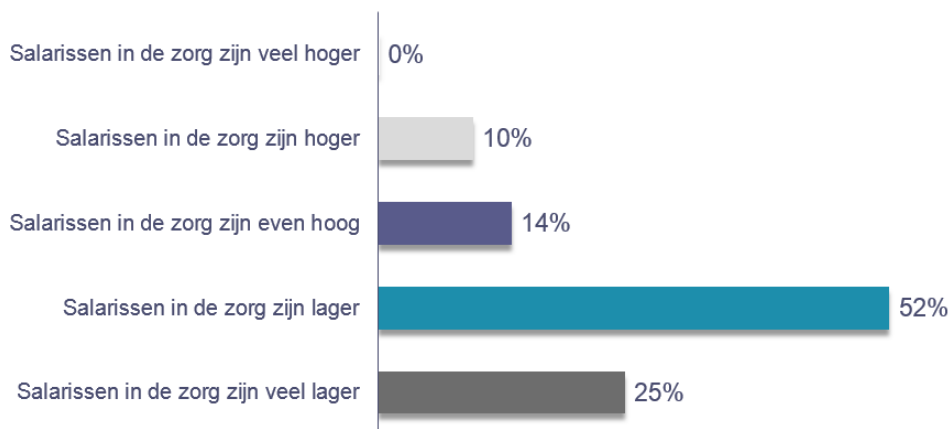
Grafiek 4: Verwachting ten aanzien van het belang van financieel management



Lagere salarissen in de zorg ten opzichte van bedrijfsleven

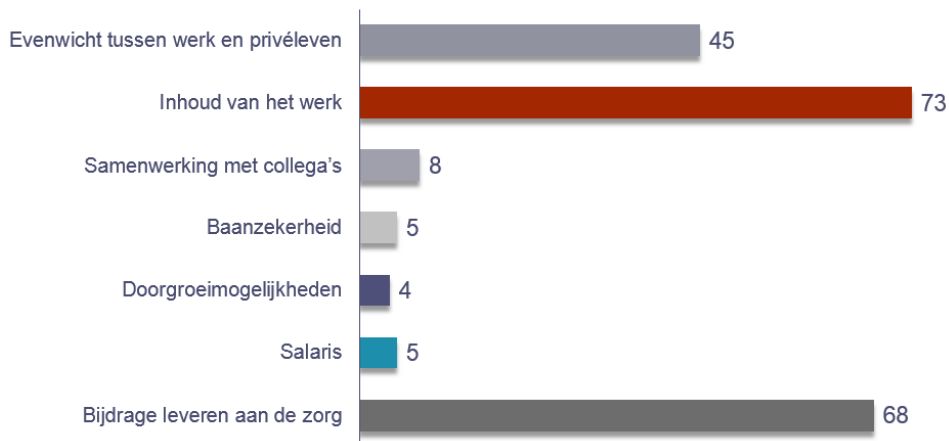
Het salarisniveau ligt over het algemeen lager bij niet-commerciële instellingen dan in het bedrijfsleven. De zorgfinancials geven aan dat ook in de zorg lagere salarissen worden betaald dan bij commerciële bedrijven. Meer dan driekwart van de respondenten denkt dat de salarissen in de zorg lager of veel lager zijn ten opzichte van de salarissen bij commerciële bedrijven.

Grafiek 5: Opvatting ten aanzien van het salarisniveau in de zorg ten opzichte van commerciële bedrijven



Het lagere salaris kan worden gecompenseerd met een intrinsieke motivatie om werkzaam te zijn bij niet-commerciële instellingen. Dit lijkt in de zorg het geval te zijn. De inhoud van het werk en een bijdrage leveren aan de zorg worden door respectievelijk 73 en 68 respondenten als belangrijkste drijfveer om werkzaam te zijn in de zorg genoemd. Slechts 5 respondenten noemen het salaris als belangrijkste drijfveer.

Grafiek 6: Belangrijkste drijfveren om in de zorg werkzaam te zijn



Salarisniveau van invloed op kwaliteit van zorgprofessionals

Een meerderheid van de repondenten denkt dat het salarisniveau van invloed is op de kwaliteit van zorgprofessionals. 12% denkt dat dit van grote invloed is, en 63% denkt dat de hoogte van het salaris een matige invloed op de kwaliteit van zorgprofessionals heeft. Ondanks dat het salaris niet de voornaamste drijfveer is om in de zorg werkzaam te zijn (het salaris is immers lager dan in het bedrijfsleven) zullen zorginstellingen een redelijk salaris moeten blijven bieden om niet in te leveren op kwaliteit.

Grafiek 7: Is de hoogte van het salaris volgens u van invloed op de kwaliteit van zorgprofessionals?

