

Position paper: Rondetafelgesprek Arbeidsmarktbeleid in de zorg d.d. 28 januari 2019

Dr. Wendy Koolhaas namens ZorgpleinNoord
Werkgeversorganisatie Zorg en Welzijn Noord-Nederland

Geachte leden van de vaste commissie voor Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS),

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt vragen om regionale verantwoordelijkheid van werkgevers om het zorglandschap te herzien. Hiervoor is waardering, (experimenteer)ruimte en tijd nodig.

Als werkgeversorganisatie Zorg en Welzijn in Noord-Nederland (279 aangesloten organisaties; 65.000 fte) signaleren wij een grote betrokkenheid en bereidheid van werkgevers om te werken aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt. Er is een grote mate van bewustwording, dit vraagt om samenwerking: tussen organisaties, tussen branches Zorg en Welzijn én met relevante partners als onderwijs, gemeenten en UWV. Alleen door vergaande samenwerking kan de gewenste zorg aan de inwoners van Noord-Nederland gegeven worden: het leveren van kwalitatief goede zorg met minder mensen. Deze samenwerking gaat niet over de tekorten van nu of over de veelheid aan gevraagde maatregelen van nu. Het vraagt om samenwerking naar een toekomstbestendige arbeidsmarkt. Gericht op nieuwe oplossingsrichtingen, een andere bestuurdersfilosofie en waarbij de blik is gericht op de toekomst (> 4 jaar; over de huidige kabinetsperiode heen). Enkelvoudige arbeidsmarktoplossingen zijn niet genoeg. Fundamentele innovatie wordt een hoger doel. Het gaat over anders werken en anders denken. Over implementatie. Over leiderschap. Over de bereidheid om intersectoraal samen te werken. Over het inzetten van netwerken. Over de verantwoordelijkheid van bestuurders om gezamenlijk het zorglandschap van Noord Nederland in te richten. De diversiteit aan maatregelen zoals het actieprogramma Werken in de Zorg biedt moeten hierin een plek krijgen. Belangrijk is om de focus te verleggen naar (landelijke) erkenning, (experimenteer)ruimte, waardering en facilitering om de programmering en bedrijfsvoering van de werkgevers in zorg en welzijn volledig te herzien.

Spanning: landelijk vs. regionaal

Als netwerkorganisaties zien wij dat de huidige programma's, maatregelen en ingezette financieringsmogelijkheden niet goed aansluiten bij de gewenste en noodzakelijk hervorming van het zorglandschap door bestuurders. Er is sprake van een tegenstrijdigheid tussen de landelijke en regionale doelen om de arbeidsmarkt toekomstbestendig te maken. Enkele voorbeelden hiervan zijn:

- Kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen: landelijk wordt sterk ingezet op kwantitatieve resultaten voor verantwoording. Dit terwijl een hervorming zoals nu nodig is vraagt om een organisatieverandering buiten de gebaande paden. Juist het proces van verandering – dat lastig in cijfers is uit te drukken op de korte termijn – zou meer aandacht moeten krijgen (contextanalyse). *Bijvoorbeeld ketensamenwerkingen of de relatie met ziekenhuizen zijn niet in cijfers uit te drukken*
- Campagne IkZorg: de campagne is opengezet voor iedereen en alle niveaus, waarbij onvoldoende rekening is gehouden met de al bestaande regionale campagnes en vraag van werkgevers. Wij zien een lichte toename van zijinstromers, maar onvoldoende beschikbare werk/stageplekken. Ook doet het de ingezette inspanningen van werkgevers om te komen tot andere manieren van opleiden teniet. Dit verhoogt de kans op (wederom) een negatief imago voor Zorg en Welzijn. Een campagne gericht op wat verandering van het zorglandschap betekent voor burger, professional en werkgever zou mogelijk meer kunnen bewerkstelligen.

- Verzuimreductie: Er wordt landelijk veel nadruk gelegd op maken van afspraken over het procentueel terugdringen van verzuim op korte termijn. Wat hierbij wordt vergeten is dat dit vraagt om het veranderen van de cultuur naar een preventieve beleidsvoering gericht op integraal gezondheidsbeleid, het bieden van een passend werkklimaat, het voeren van de dialoog met medewerkers en aanzetten tot professionele zelfregie. Dit gaat verder dan alleen ziekteverzuim, vraagt andere (kwalitatieve) uitkomstmaten en tijd.
- SectorplanPlus: waar werkgevers kijken naar andere/vernieuwende manier van opleiden om meer jongeren te interesseren en op te kunnen leiden voor zorg en welzijn (praktijkonderwijs, combinaties BOL/BBL) valt dit niet onder deze financiering. Ook is de subsidie niet toereikend om medewerkers die al langer in dienst zijn te scholen via trainingen (activiteit C,D en E).

De intentie van de programma's, financiering en geboden mogelijkheden worden zeer gewaardeerd. Dat hierbij wordt uitgegaan van de traditionele 'oude' zorgverleningspatronen werkt vernieuwing tegen.

Cultuuromslag

De regionale aanpak (RAAT) en het actieprogramma Werken in de zorg zijn een natuurlijke aansluiting op de beweging die al gaande was in de regio. Onze regionale visie is dat het niet gaat om te komen tot een tekort van nul of dicht daarbij, zoals de geformuleerd door de minister en de commissie. Wij proberen een omslag te maken naar een cultuur van samenwerking. Dit betekent naar een gezamenlijk herinrichten van het noordelijk zorglandschap. Een regionale samenwerking op hoofdlijnen, met oplossingen op lokaal niveau in samenwerking met relevante stakeholders.

Dit vraagt van bestuurders om de maatschappelijke verantwoordelijkheid boven de organisatieverantwoordelijkheid te zetten. Hiervoor is ruimte in regelgeving en zijn afspraken noodzakelijk om de bestaande schotten te doorbreken. Echter, de huidige programma's, maatregelen en plannen voorzien niet of nauwelijks in mogelijkheden om sector/branche-overstijgend aan innovaties te werken en op adequate wijze verantwoordelijkheden en middelen te delen. Dit vraagt om samenwerking vanuit de verschillende ministeries, het loslaten van de marktwerking en herziening van de versnipperde financiering en verantwoording.

Onze oproep is dan ook om het vraagstuk met betrekking tot de tekorten in de zorg vanuit een breder perspectief, innovatiever en meer toekomstgericht op te pakken. Een complex vraagstuk. Maar dit moet ons er niet van weerhouden om iets te doen, niets doen is geen oplossing. Er is bereidheid in de regio en we zien op kleine schaal zeer mooie ontwikkelingen. Bij de herstructurering van het zorglandschap wordt gekeken over de grenzen van de eigen organisatie, branche, sector en regio. Dit vraagt veel van werkgevers, maar vraag ook om een andere landelijke erkenning en waardering. En tijd. Dan alleen is het geen papieren resultaat, maar zullen de resultaten ook worden gevoeld in de praktijk.

WIJ HEBBEN INSPIRATIE, IDEEËN EN ENERGIE GENOEG! HOE PAKKEN JULLIE DE HANDSCHOEN OP?

Wij nodigen u graag uit om hierover snel met ons Bestuurlijk KennisNetwerk in gesprek te gaan.

ZorgpleinNoord

Het RAAT Noord-Nederland wordt uitgevoerd vanuit ZorgpleinNoord, één van de veertien werkgeversverbanden vallend onder RegioPlus, met 279 aangesloten werkgevers in de provincies Friesland, Groningen en Drenthe. ZorgpleinNoord vertegenwoordigt ruim 85% van de zorg- en ongeveer de helft van de welzijnssector in Noord-Nederland.

Werkgevers in zorg en welzijn, maar ook onderwijs, gemeenten en kennisinstellingen zijn betrokken bij RAAT Noord-Nederland. Er zijn vijf RAAT-actielijnen. Een volledige beschrijving van de RAAT actielijnen en ambities vindt u [hier](#).