



Vaste Kamercommissie van VWS
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

Onderwerp:
Position paper rondetafel
arbeidsmarktbeleid

Datum:
28 januari 2019

Geachte Kamerlid,

Hierbij ontvangt u de position paper van Verpleegkundigen & Verzorgenden Nederland (V&VN) voor het rondetafelgesprek 'Arbeidsmarktbeleid in de zorg' op 28 januari a.s.

Het verminderen van het personeelstekort in de zorg is de grootste uitdaging voor de zorgsector voor de aankomende jaren. Voorspellingen wijzen uit dat bij ongewijzigd beleid er in 2022 een tekort dreigt van 100 tot 125 duizend medewerkers. Daarmee komen zowel de beschikbaarheid als de kwaliteit van zorg op afzienbare termijn op de tocht te staan.

In 2017 heeft V&VN een peiling onder haar leden uitgevoerd waaraan 17.000 verpleegkundigen en verzorgenden aan hebben deelgenomen. De uitkomsten waren destijds al zeer zorgelijk. 85% gaf aan dat zij dagelijks last hebben van personeelstekorten en 62% draaide extra diensten. De gevolgen van de personeelstekorten in de maatschappij zijn majeur; afdelingen die sluiten en ambulances die hun patiënten niet kwijt kunnen in nabijgelegen ziekenhuizen. De massale en door V&VN geïnitieerde oproep om dit probleem aan te pakken heeft mede geleid tot het actieprogramma 'werken in de zorg'. Dit

Verpleegkundigen & Verzorgenden Nederland
Churchillaan 11, 3527 GV Utrecht
Postbus 8212, 3503 RE Utrecht
T. (030) 291 90 50
www.venvn.nl info@venvn.nl

actieprogramma omvat 3 actielijnen zijnde 1) meer kiezen voor de zorg 2) beter leren in de zorg 3) anders werken in de zorg.

V&VN ondersteunt de sector-brede scope van dit actieprogramma, immers de personeelstekorten spelen in alle velden van de zorg. V&VN constateert wel dat dit actieprogramma primair focust op het werven van nieuwe zorgprofessionals, zij- en herintreders, de pijler 'meer kiezen voor de zorg' dus. V&VN acht de aandacht voor het behoud van de huidige zorgprofessionals (onderdeel van actielijn anders werken in de zorg) veel te beperkt. Aandacht voor het behoud van zorgprofessionals kent een achttal essentiële kenmerken. Deze kenmerken van excellente zorg zijn: werken met vakbekwame collega's, goede relaties met artsen, autonomie, support van direct leidinggevende, zeggenschap over de beroepsuitoefening, opleidingsmogelijkheden, voldoende personeel, en een patiëntgerichte zorgcultuur. In wezen gaat het om zorgorganisaties waar je als professional graag wil werken en waar je als patiënt goede en persoonlijke zorg krijgt. Onderzoek toont aan dat wanneer aan deze kenmerken wordt voldaan, verzorgenden en verpleegkundigen minder geneigd zijn de werkomgeving te verlaten en een magnetische werking hebben op nieuwkomers¹. De landelijke commissie werken in de zorg constateert dat er een grote handelingsverlegenheid op het behoud van zorgprofessionals lijkt te zijn en dat een groot deel van de nieuwe instroom er binnen twee jaar weer even hard uitstroomt. Dit is een zeer onwenselijke verspilling. Uit uitstromondonderzoek door drie regionale werkgeversorganisaties blijkt dat in sommige regio's maar liefst 37% van de uitstromende medewerkers niet langer dan 2 jaar in dienst is geweest. Ook hiermee wordt de noodzaak voor meer focus op het behoud van zorgprofessionals aangetoond.

Kortom, werven langs de pijler 'meer kiezen voor de zorg' moet worden voorafgegaan door 'anders werken' en wel door te gaan voldoen aan deze 8 kenmerken ten behoeve van het behoud van professionals. Het heeft een dubbel negatief effect als de instroom van professionals wordt vergroot, maar de achterdeur wagenwijd open blijft staan en de nieuwkomers het vak snel verlaten en zittende professionals in hun uitstroom meenemen. Het verslechtert het imago van het beroep.

¹ Aiken, L.H., Cimiotti, J.P., Sloane, D.M., Smith, H.L., Flynn, L., Neff, D.F. (2011) Effects of nurse staffing and nurse education on patient deaths in hospitals with different nurse work environments. *Med. Care.* 49:1047-1053

Eind 2018 heeft V&VN wederom de peiling onder haar leden uitgevoerd, met opnieuw een hoge respons (n=16.800). Ondanks het actieprogramma werken in de zorg en het stijgende urgentiegevoel rondom de arbeidsproblematiek laat de peiling nog geen verbetering in de praktijk zien in de aanpak van de personeelstekorten. Verpleegkundigen geven aan dat de werkdruk in het afgelopen jaar juist is toegenomen. Niet alleen door personeelstekorten, maar ook door een groeiende administratielast, haperende ICT, de inzet van onbekwame collega's, een groeiende complexiteit van zorg en een hoog ziekteverzuim. De roep om een hoger salaris en betere arbeidsvoorwaarden zwelt aan, net als de behoefte aan meer waardering, inspraak en zeggenschap. Tegelijkertijd geeft een groeiende groep aan de zorg te willen verlaten. Ook de invloed van de personeelstekorten op hun gezondheid en privéleven is niet afgenomen. Deze resultaten tonen het belang aan voor meer aandacht voor het behoud van zorgprofessionals. Anders blijven we dweilen met de kraan open. Op deze manier krijgen we het probleem niet opgelost.

De aanpak van de personeelstekorten in de zorg kent een focus op de regio. Per regio wordt bepaald welke acties het meest effectief lijken om de olopende personeelstekorten terug te dringen. Deze regionale arbeidsmarktplannen worden veelal door werkgevers opgesteld. De betrokkenheid van verpleegkundigen en verzorgenden is marginaal. Een punt dat al eerder in een Kamerdebat is geadresseerd. De minister heeft hierop aangegeven dat hij een inventarisatie wil uitvoeren naar de directe betrokkenheid van verpleegkundigen en verzorgenden in de 28 regio's (verdeeld over 14 werkgeversverenigingen) en hierover de Kamer begin 2019 wil informeren. V&VN wil nogmaals het belang benadrukken om onze achterban direct te betrekken bij de planvorming, besluitvorming en voortgangsbewaking. Immers het vergroten van zeggenschap door verpleegkundigen en verzorgenden versterkt de binding met de zorg, en getuigt van goed werkgeverschap.

Verder ondersteunt V&VN de acties om de zorg anders te organiseren door meer technologie in de sector toe te passen, en onnodige taken die niet zorg gerelateerd zijn weg te halen bij verpleegkundigen en verzorgenden. Belangrijke voorwaarde hierbij is dat het bijdraagt aan



het verbeteren van de kwaliteit van zorg gecombineerd met het aanpakken van de personeelstekorten en dat ook hier directe betrokkenheid georganiseerd wordt. En tenslotte ziet V&VN ook een bijdrage weggelegd voor zorgverzekeraars en zorgkantoren om bij de zorgcontractering goed werkgeverschap en de aanpak van personeelstekorten langs de 8 kenmerken van excellente zorg te agenderen en belonen.

Het aanpakken van personeelstekorten in de zorg is nog mogelijk, maar de tijd begint te dringen. Verpleegkundigen en verzorgenden weten als geen ander wat er op de werkvloer beter kan. En wat in de praktijk wel en niet werkt. Zowel om medewerkers te behouden, als om nieuwe collega's te werven. Maar zij worden door werkgevers nog te weinig betrokken. Terwijl het juist de werkgevers zijn die nog onvoldoende in actie zijn gekomen omdat zij nog onvoldoende bekend zijn met welke acties de gewenste resultaten geven. Het roer moet echt om, anders komt de beschikbaarheid en toegankelijkheid van zorg in een welvarend land als Nederland nog verder in gevaar. Eerst 'anders werken' dus om de sector weer aantrekkelijk te maken, dan gaan er daarna duurzaam 'meer kiezen voor de zorg'.

Met vriendelijke groet,

Sonja Kersten
Directeur V&VN