

De uitstroom in de zorg blijft maar stijgen. Dat vraagt om een nieuwe aanpak



Pauline Meurs is hoogleraar bestuur van de gezondheidszorg, Erasmus Universiteit Rotterdam. Reageer via expert@fd.nl.



Ondanks alle taskforces, campagnes, commissies en kamerdebatten met urgente moties, blijft het personeelstekort in de zorg de gemoederen bezighouden. Het Capaciteitsorgaan, dat onderzoekt hoeveel zorgprofessionals in de toekomst nodig zijn, stelt in het Capaciteitsplan 2021-2024 dat er veel meer mensen moeten worden opgeleid. De opleidingen leveren de laatste jaren te weinig professionals voor veel zorgberoepen, waardoor er nu al tekorten zijn.

Daarbij gaan zorgverleners naar verwachting de komende jaren minder uren werken. Bovendien gaat een grote groep zorgprofessionals in de zorg met pensioen. Des te groter is de noodzaak meer mensen op te leiden. Daarom adviseert het Capaciteitsorgaan nu voor alle verpleegkundige beroepen bij elkaar een 63% hogere instroom dan in zijn advies van 2016.

Ook voor de artsen in de ouderengeneeskunde is de situatie meer dan zorgelijk. Er is een groeiende vraag naar hun expertise. Maar er zijn veel te weinig mensen in opleiding en te weinig dokters die voor dit specialisme kiezen.

RECORDHOOGTE

De oplossing ligt niet alleen in meer personeel opleiden en werven. In de Barometer Nederlandse Gezondheidszorg van adviesorganisatie EY, die voor deze rapportage 674 zorgjaarrekeningen bestudeerde, staat dat werknemers in de zorg zich het afgelopen jaar opnieuw vaker ziek hebben gemeld dan in 2018. Het verzuim steeg naar een 'recordhoogte' van 5,9%.

Ook hebben medewerkers wederom vaker hun baan opgezegd dan het jaar ervoor. Het verloop kwam in 2018 zelfs uit op 15,7%, het hoogste niveau in jaren. In sommige gebieden van de zorg, zoals de ggz, verliet bijna één op de vijf medewerkers de werkgever. Kortom, kabinet, werkgevers en werknemersorganisaties hebben een hogere uitstroom niet voorkomen, alle maatregelen ten spijt.

Er zijn verschillende redenen om de zorg te verlaten. Maar koplopers zijn en blijven de werkdruk en de regellast. Deze twee factoren hangen bovendien samen. Voor de achterblijvers is het gevolg dat de werkdruk verder oploopt. Zij moeten de gaten dichten en invallen in de nachten en weekenden. Op den duur kunnen ook zij opgebrand raken en ervoor kiezen om de zorg te verlaten.

Een steeds groter deel van de zorg-

De achterblijvers moeten de gaten dichten en invallen in de nachten en weekenden

verleners die hun vaste baan opzeggen, laat zich vervolgens weer inhuren als zzp'er. Dit vaak tegen een hoger tarief, maar vooral ook met voor hen gunstige arbeidstijden. Dat maakt de enorme groei van het aantal zzp'ers in de zorg begrijpelijk. Maar voor de zorgsector zelf is het een problematische ontwikkeling.

24/7 IN TOUW

Jacqueline Joppe, bestuursvoorzitter van Zorggroep Elde Maasduinen, verwoordt het dilemma treffend: 'Ik begrijp goed dat als mensen kleine kinderen hebben, ze graag zelf willen bepalen wanneer ze werken. Maar zorgorganisaties zijn 24/7 in touw. Dat is een maatschappelijke verantwoordelijkheid die er wél bij hoort. Het is niet mogelijk om als individu volledig autonoom je werk in te delen zoals jij dat wilt. Als we dat allemaal gaan doen, krijgen we het werk niet gedaan.' Joppe roept werkgevers op om zeggenschap en flexibiliteit goed te regelen, door zorgverleners bijvoorbeeld zelf roosters te laten maken. Ook andere instellingen hebben hier goede ervaringen mee. Belangrijk voor succes is

dat een instelling haar medewerkers voldoende 'regelruimte' biedt bij de invulling van het rooster. De medewerkers moeten bovendien de verantwoordelijkheid willen dragen én de leidinggevendenden moeten het ook aan hen willen overlaten. Dat is lang niet altijd het geval.

Het binnenhalen van mensen is een opdracht, maar de mensen behouden is een bijkans nog grotere én complexere missie. Het enthousiasme van de zijinstromers wordt snel gedempt door een tekort aan begeleiding en een opleiding die vaak niet goed past bij hun ervaringen. Fnuikend is daarnaast dat hun elders verworven competenties weinig erkenning krijgen in hun nieuwe werkomgeving.

De ministers De Jonge en Bruins en staatssecretaris Blokhuis stellen in een gezamenlijke verklaring het verzuim en de uitstroom 'zorgwekkend' te vinden. 'We zien gelukkig dat steeds meer mensen kiezen voor een baan in de zorg. Tegelijkertijd moeten we ervoor zorgen dat we deze mensen ook vast weten te houden. Minder overbodige regels, een normale werkdruk, vaste contracten.'

De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) gaat verder. In het rapport 'Het betere werk' noemt de raad drie voorwaarden om tot beter werk te komen: grip op geld, grip op het werk zelf en grip op het leven.

NOG STEEDS VROUWEN

Hoe vertaal je die condities naar de zorgsector? Grip op geld betekent meer vaste banen van voldoende omvang. De meeste zorgmedewerkers werken tussen de 20 en 25 uur. Een kleine uitbreiding zou enorm helpen. Ook het inrichten van basisbanen voor degenen die nu aan de kant staan kan hieraan een bijdrage leveren. Net als, bijvoorbeeld, het herijken van de traditionele rolverdeling tussen medewerkers en vrijwilligers.

Voor meer grip op het werk kan de zorgsector als koploper fungeren, met zelfstandige professionals die hun eigen werk vormgeven. En wat meer grip op het leven betreft: Het zijn nog steeds vrouwen die zorgen voor ouders en kinderen. Als dat eenmaal beter is geregeld, laten deze vrouwen zich hun kans op 'het betere werk' echt niet ontnemen.



ILLUSTRATIE: HEIN DE KORT VOOR HET FINANCIËLE DAGBLAD

HEIN DE KORT