Raad
Volksgezondheid
& Samenleving

Applaus is niet genoeg

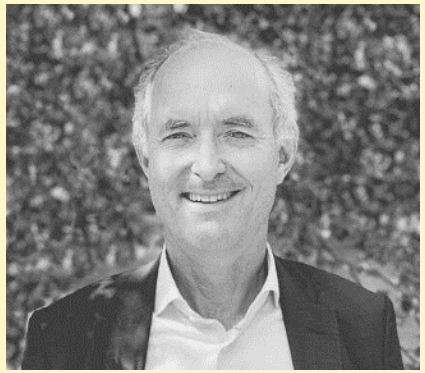
Anders waarderen en erkennen van zorgverleners

15 sept 2021

De werkagenda van de RVS: vijf opgaven

- Verschillen in de samenleving
- Gezonde en sociale leefomgeving
- Grenzen aan genezen en verbeteren
- **Zorgen in een krappe arbeidsmarkt**
- Schurende stelsels

Prof. dr. Jet Bussemaker
Hoogleraar Wetenschap, beleid en maatschappelijke impact LUMC



Prof. dr. Jan Kremer
Hoogleraar Patiëntgerichte Innovatie Radboud UMC

Mr. Ageeth Ouwehand
Lid Raad van Bestuur 's Heeren Loo

V& RS raadRVS

Achtergrond: structurele personeelstekorten in de zorg

- **De sector heeft te kampen met structurele tekorten die zullen blijven toenemen**
  - **Nu...:** In 2022 komen we 80.000 medewerkers tekort, waarvan 60.000 in verpleging en thuiszorg
  - **... en in de toekomst:** Waar nu 1 op de 7 in de zorg werkt, is dat in 2040 1 op 4 door de groeiende zorgvraag (SER)

- **Oorzaken hiervan zijn**
  - **Een hoog verzuim**: Het ziekteverzuim in de zorg is 1-1.5 procentpunt hoger dan het gemiddelde verzuim in Nederland
  - **Toenemende vergrijzing onder zorgverleners:** Meer dan 20% van de zorgverleners is 55+
  - **Groot aantal deeltijdwerkers:** gemiddeld 0.7 fte (huisartsen); 16-24u/week (verzorgenden)

V& RS raadRVS

Toekomstige personeelsschaarste onvermijdelijk: behoud van zorgverleners opgave voor nieuw kabinet

- **De verwachte toekomstige tekorten in de zorg zijn grotendeels onoplosbaar (WRR)**

- **Dit vraagt enerzijds om een andere omgang met onze zorgvraag in de toekomst**
  - WRR; Anders leven en zorgen & Schurende stelsels (werkagenda RVS)

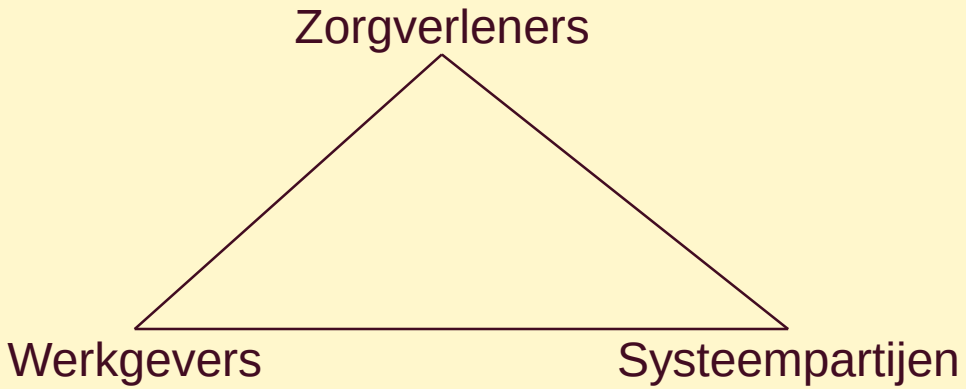
- **En om inspanningen om de zorgverleners die we hebben te behouden**
  - Veel zorgverleners verlaten de sector, bijna 40% is korter dan twee jaar in dienst
  - Weinig binding met de sector: aantal ZZP’ers in de zorg is in 10 jaar met bijna 75% gestegen (CBS)
  - De doorstroom is hoog: startende zorgverleners vertrekken al snel nadat zij zijn ingewerkt

V& RS raadRVS

Focus van de Raad

Hoe kunnen we ervoor zorgen dat zorgverleners goed kunnen en willen blijven werken in de zorg?

- Wat zijn knelpunten waar zorgverleners tegen aanlopen in hun dagelijks werkpraktijk?
- Wat is de verantwoordelijkheid van werkgevers, zorgverleners en systeempartijen in het verminderen van de uitstroom in de zorg?



↳ Adviesvraag minister de Jonge (VWS)

“Wat zijn de dieperliggende oorzaken waarom ‘goed werkgeverschap’ nog niet goed van de grond komt, en wat zijn aangrijpingspunten om beter en slimmer werkgeverschap in zorg en welzijn wel goed van de grond te laten komen?”

V& RS raadRVS

Werkwijze bij dit advies

- **Onderzoek naar knelpunten in het werk van zorgverleners aan de hand van het kader voor ‘goed werken’ van de WRR (WRR, 2020, *Het betere werk).***
  - Proces omvatte deskresearch, gesprekken met experts en focusgroepen, workshops (jongeren)netwerk VeRS, inventarisatie goede voorbeelden.

- **Focus op knelpunten in het werk van verzorgenden IG, verpleegkundigen en huisartsen.**
  - Beroepsgroepen waar grote tekorten zijn, met verschillende opleidingsniveaus – mbo, hbo en wo – en werkzaam in verschillende zorgcontexten: het verpleeghuis, het ziekenhuis en de huisartsenpraktijk.

V& RS raadRVS

Knelpunten in het werk van zorgverleners vragen om anders waarderen en erkennen

- **Werkgevers,** maar ook **werkgeverskoepels, beroepsorganisaties, zorgverzekeraars, toezichthouders, zorgverleners, zorgopleidingen**, **en de Rijksoverheid** zijn aan zet

- **Anders waarderen en erkennen: perspectief op een zinvolle loopbaan**.
  - Werkdruk, werktijden en scholing
  - Zeggenschap over de zorg en roosteren
  - Tijd voor reflectie en herstel
  - Vertrouwen in bekwaamheden zorgverleners

- **Salarisverhoging voor verzorgenden-IG:** zorg dat werken in de zorg loont voor groepen voor wie economische zelfstandigheid onder druk staat

V& RS raadRVS

Knelpunten in het werk van zorgverleners vragen om verbetering op drie dimensies

1. **Passende arbeidsvoorwaarden**
   - Ontwikkelmogelijkheden
   - Voldoende en passend loon

2. **Betekenisvolle zeggenschap**
   - Zeggenschap over hun tijd voor de patiënt
   - Tijd voor herstel van het werk

3. **Vruchtbare samenwerking**
   - Meer mogelijkheden voor samenwerking tussen verschillende zorgprofessionals, zorgorganisaties en toezichthouders

V& RS raadRVS

A) Passende arbeidsvoorwaarden

1. **Sector-overstijgende afspraken over arbeidsvoorwaarden van verpleegkundigen en verzorgenden in cao's**

   - Dit biedt **Rijksoverheid en sociale partners** de mogelijkheid om startsalarissen van verzorgenden-IG gericht te verbeteren.
   - Mogelijkheid om betere afspraken vast te leggen over zaken als werktijden, zeggenschap en scholing.

2. **Werkgevers gaan met zorgverleners het gesprek aan over loopbaan en contractuitbreiding**

   - **Werkgevers** bespreken met individuele zorgverleners of contract aansluit bij wensen
   - **De Rijksoverheid** en de NZa bevorderen contractuitbreidingen met passende financieringsvormen (bijv. vergoeden niet-patiëntgebonden uren)
   - **Werkgeversorganisaties en vakbonden** verankeren concrete afspraken over budget en tijd voor opleidings- en scholingsmogelijkheden in cao's, in lijn met het advies van CNO Bianca Buurman

3. **Zorgverzekeraars nemen duurzame inzetbaarheid van personeel mee bij de bekostiging van zorg, en beschouwen dit als onderdeel van hun rol**

V& RS raadRVS

B) Betekenisvolle zeggenschap (I)

1. **Werkgevers erkennen zeggenschap van zorgverleners over de zorg die zij verlenen**

- **Wetswijziging** van de Wkggz (in lijn met voorstel van de leden Ellemeet en Veldman)
  - Invloed van zorgverleners op het primaire proces als element van goede zorg, toezicht IGJ
  - Borgt dat zorgverleners worden betrokken bij besluiten over hun vakinhoud en beroepsontwikkeling

- **Werkgevers** stimuleren regie van zorgverleners op de werkvloer, o.a. door:
  - Scholing
  - Verpleegkundigen participeren op gelijke voet met de medische staf in het management
  - Verpleegkundigen maken deel uit van de raad van bestuur

- **Zorgverleners** volgen de ontwikkelingen van hun team, organisatie of beroepsgroep op landelijk niveau, en denken mee over de rol van hun beroepsgroep in de organisatie

V& RS raadRVS

B) Betekenisvolle zeggenschap (II)

2. **Werkgeverskoepels bieden zorgverleners zeggenschap over organisatorische aspecten van hun werk**

   - **Multidisciplinaire aanpak** zoals stichting **Het Potentieel Pakken**: Werkgevers, onderzoekers en andere partners vormen samen een (actie)lerend netwerk om vertrek van zorgmedewerkers te voorkomen / keren.
   - **Werkgevers** stimuleren zelf roosteren door teams met het opleiden van teams en zorgverleners en faciliteren een cultuur waarin teamleden met elkaar afspraken maken

3. **Werkgevers breiden contracten van zorgverleners uit**

   - Tijd voor het verbeteren van zorgprocessen
   - Tijd voor reflectie op het eigen handelen

4. **Werkgevers en zorgverleners realiseren samen een andere manier van verantwoorden**

   - Zorgverleners leggen verantwoording af vanuit hun professionele verantwoordelijkheid
   - Wederzijds vertrouwen tussen betrokken partijen

V& RS raadRVS

C) Vruchtbare samenwerking

1. **Werkgevers stimuleren samen met regionale partners (domeinoverstijgende) samenwerking tussen zorgverleners**

   - **Zorgverzekeraars** denken mee over financieringswijzen, zoals het afstemmen van contractafspraken met zorgorganisaties die samenwerken.

2. **Zorgverzekeraars en externe toezichthouders (NZa; ACM) stimuleren samenwerking in de eerste lijn door middel van passend toezicht**

3. **Beroepsorganisaties richten zich op samenwerking met andere beroepsgroepen**

4. **Zorgopleidingen besteden aandacht aan interdisciplinair teamwerk in de zorg:** zij stemmen hun opleidings- en scholingsaanbod zorgvuldig af op de praktijk

V& RS raadRVS

↳ Concluderend: Behoud van personeel is een gedeelde verantwoordelijkheid

- *Uitstroom van personeel in de zorg is probleem voor nu èn in de toekomst. Behoud van personeel is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgevers, zorgverleners en beroepsgroepen, en systeempartijen.*

  - **Werkgevers** moeten meer doen om een aantrekkelijk werk-, leer- en ontwikkelklimaat te bieden aan werkgevers. Daarnaast spannen zij zich in om – als gewenst – contracten van zorgverleners te vergroten.

  - **Zorgverleners en beroepsverenigingen** zoeken samenwerking en denken mee over hun rol binnen het team, organisatie of sector.

  - **Systeempartijen** moeten bijdragen aan een klimaat van goed werk: zowel op het gebied van arbeidsvoorwaarden (startsalaris verzorgenden) als arbeidsduur (financiering van zorg die contractuitbreiding mogelijk maakt).

V& RS raadRVS

Raad
Volksgezondheid
& Samenleving