

Tweede Kamer der Staten-Generaal
Aan de leden van de vaste commissie
voor Volksgezondheid, Welzijn en Sport

Per e-mail: cie.vws@tweedekamer.nl

DATUM

24 mei 2019

KENMERK

B20190524GS

BETREFT

AO 29 mei 2019
Arbeidsmarktontwik-
kelingen in de zorg

BIJLAGEN

1

CONTACT

Gerard Schoep

TELEFOON

06 51342874

E-MAIL

gschoep@vgn.nl

Geachte leden van de commissie,

Op 29 mei spreekt u met minister De Jonge tijdens een AO over de arbeidsmarktontwikkeling in de zorg. Dit overleg stond eerder op de agenda voor 13 maart 2019.

Ontwikkelingen en gedachtenvorming hebben in de afgelopen maanden niet stilgestaan. Zo zijn op 23 mei 2019 nieuwe arbeidsmarktprognoses voor de sector Zorg & Welzijn gepubliceerd. Mede op grond daarvan signaleren wij een aantal urgente, aan de arbeidsmarkt gerelateerde, knelpunten rond de kwaliteit en kwaliteitsontwikkeling van de zorg. In aanvulling op onze brief van 7 maart jl. stellen wij u de volgende centrale vraag:

Wij verzoeken u om er bij de minister op aan te dringen extra te investeren in de kwaliteit van arbeid en daarmee in de kwaliteit van zorg binnen de gehandicaptenzorg, als noodzakelijke impuls om de vicieuze cirkel van krapte op de arbeidsmarkt, stijgende werkdruk en aantasting van kwaliteit van zorg te doorbreken.

Toelichting:

Kwaliteit van arbeid als basis voor kwaliteit van zorg

De zorgprofessional is de belangrijkste schakel voor kwaliteit van zorg. Kwalitatief goede zorgverlening en ondersteuning zijn mogelijk als er in de driehoek van zorgprofessionals, mensen met een beperking en hun verwanten/netwerk optimaal wordt samengewerkt. Daarbij staan de kwaliteit van leven, de ontwikkeling van de cliënt en de door de cliënt gemaakte eigen keuzes voorop.

Het is de bron van de intrinsieke motivatie onder 176.000 medewerkers, die zich elke dag weer inzetten voor mensen met een beperking. Voor de zorgprofessionals is daarbij van belang dat zij een

Bezoekadres

Oudlaan 4
3515 GA Utrecht

Postadres

Postbus 413
3500 AK Utrecht

T 030 273 93 00

E info@vgn.nl

vgn.nl

langdurige relatie kunnen aangaan met hun cliënten, om hen goed te leren verstaan en te ondersteunen bij de volgende stap in hun ontwikkeling en zelfstandigheid.

Het belang van het aangaan van een relatie geldt in versterkte mate bij cliënten met moeilijk verstaanbaar gedrag en/of ernstige meervoudige beperkingen. Het kost veel tijd om hen goed te leren kennen en alle kleine en non-verbale communicatiesignalen op te pakken. Voor medewerkers is de relatie met cliënten een wezenlijk onderdeel van de ervaren kwaliteit van arbeid. De genoemde relatie is kortom een niet te onderschatten component als het gaat om behoud van medewerkers voor de sector, hetgeen weer invloed heeft op de kwaliteit van zorg.

Een ander, niet te onderschatten bestanddeel van kwaliteit van arbeid – en daarmee van kwaliteit van zorg – is de mate waarin medewerkers kunnen reflecteren, leren en ontwikkelen. Reflectie is niet voor niets een belangrijke bouwsteen van het Kwaliteitskader Gehandicaptenzorg.

Arbeidsmarkt

De kwaliteit van arbeid in de gehandicaptenzorg staat onder druk door de arbeidsmarktproblematiek. Logischerwijs is er veel aandacht voor de instroom en scholing van nieuwe medewerkers, waaronder zij-instromers. Wij hebben – al dan niet in samenwerking met andere zorgbranches – reeds verschillende initiatieven genomen, zoals maatwerk in opleiding aan de hand van leereenheden, de ontwikkeling van loopbaanportalen, participatie in de campagne 'Ik Zorg.' en de lancering van de website 'Wát een vak!'.

Wij constateren dat naast deze open 'voorkeur' het evenzeer van groot belang is aandacht te schenken aan een gesloten 'achterkeur', die medewerkers voor de (zorg)sector moet behouden. Het is zeer noodzakelijk bewust te investeren op hun duurzame inzetbaarheid en professionele ontwikkeling. Hier ligt een directe link naar de (ervaren) kwaliteit van arbeid, die wordt uitgedrukt in de hoogte van de werkdruk en de ruimte om te reflecteren, te leren en te ontwikkelen.

Uit de laatste arbeidsmarktprognoses blijkt dat er ook in de gehandicaptenzorg een groot tekort ontstaat aan verpleegkundig en verzorgend geschoold personeel. De oplossingsrichting die past bij onze branche ligt in het bijscholen van agogische opgeleide medewerkers op verpleegkundige en verzorgende vaardigheden. Investeren in het behoud en ontwikkelen van medewerkers dus.

Werkdruk en ontwikkeltijd

De tekorten op de arbeidsmarkt, de effecten van de aangroeiende inzet van ZZP-ers en medewerkers van uitzendbureaus en de toenemende

complexiteit van zorg (zoals psychiatrische en verpleegkundige problematiek) verhogen de werkdruk voor medewerkers. Het is een vicieuze cirkel die het werkplezier, de kwaliteit van arbeid, de kwaliteit van zorg en het imago van de sector onder druk zet.

Wij zien dit momenteel zeer sterk terug bij de eerdergenoemde cliënt-groepen met moeilijk verstaanbaar gedrag en/of ernstige meervoudige beperkingen. De effecten hebben zeker ook al invloed op andere delen van onze branche. Daarbij zijn medewerkers van nature begrijpelijkerwijs geneigd de ondersteuning van cliënten voorop te stellen. Dit gaat echter ten koste van de zo gewenste reflectie en kansen op leren en ontwikkelen. En het verhoogt het risico op 'afhaken', ook onder teleurgestelde nieuwe (zij-)instromers.

We doen er van alles aan om de ruimte te vinden die medewerkers nodig hebben om zich te ontwikkelen en barrières te slechten die dat in de weg staan. Zo investeren we in leerwegen en leereenheden, we versterken de dialoog als onderdeel van het organisatieklimaat en de arbeidsverhoudingen binnen gehandicaptenzorgorganisaties en we delen kennis via de VGN-Academy. Daarmee zetten we overtuigende stappen in de goede richting.

We laten daarbij niet onvermeld dat het vernieuwde kwaliteitskader GHZ (2016) onder zorgprofessionals enthousiasme teweeg brengt. Uit onderzoek blijkt dat reflectie werkt!

Investeren in kwaliteit van arbeid

De aantrekkingskracht van de gehandicaptenzorg op de arbeidsmarkt, zowel bij instroom als behoud van medewerkers, is uiteraard ook afhankelijk van een passend salaris en inkomensniveau. Wat dit laatste betreft speelt de gemiddelde arbeidsduur van 0,7 baan in onze sector een rol. Wij vragen om een specifieke impuls voor de kwaliteit van arbeid, omdat de zorgaanbieders op basis van de huidige tarieven daarvoor onvoldoende ruimte hebben.

Voor deze kwaliteitsimpuls denken wij aan extra tijd/uren voor medewerkers voor reflectie, dialoog en eigen ontwikkeling, alsmede begeleiding van (zij-) instromers. Door extra uren aan medewerkers toe te kennen, voorkomen we enerzijds toenemende vraag op de arbeidsmarkt en oplopende werkdruk, anderzijds draagt het bij aan de verwerving van een meer passend inkomensniveau.

Wij willen dit voorstel graag agenderen op de landelijke actietafel arbeidsmarkt gehandicaptenzorg, als onderdeel van het programma Volwaardig Leven. Daarin werken we samen met VWS en de beroepsverenigingen.



De VGN vraagt u het bovenstaande bij uw inbreng te betrekken.

Met vriendelijke groet,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Frank Bluiminck', written over a horizontal line.

Frank Bluiminck
Directeur VGN

Bijlage: VGN Kamerbrief van 7 maart 2019 (kenmerk B20190307ADe)