



Ziekenhuizen moeten beter voor hun eigen personeel zorgen

Posted on 16 januari 2021 by Wim Groot

De tweede coronagolf heeft nog eens pijnlijk duidelijk gemaakt hoe groot het personeelsprobleem in de ziekenhuizen is. In sommige ziekenhuizen was de afgelopen weken meer dan 10% van het zorgpersoneel niet inzetbaar. De zorg is ziek.

Het ziekteverzuim in de zorg ligt al een aantal jaren rond de 6%. Daar komen nu de zorgmedewerkers die besmet zijn met Corona of de belasting van de zorg voor corona patiënten niet meer aankunnen nog eens bij. De kosten van ziekteverzuim in de zorg zijn zo'n 3.3 miljard euro per jaar. Geld dat niet wordt besteed aan zorg voor patiënten, maar aan uitkeringen voor ziek zorgpersoneel. Het ziekteverzuim in de zorg is al jaren hoger dan in andere sectoren.

Een hoog ziekteverzuim is niet het enige personeelsprobleem in de zorg. De personeelsproblemen zullen na de coronacrisis ook niet voorbij zijn. Naar verwachting zijn er volgend jaar 56.000 tot 74.000 mensen tekort in de zorg. In de politiek wordt vaak niet over mensen maar over handen aan het bed gesproken. Zo

bekeken zijn er in 2022 112.000 tot 148.000 handen aan het bed tekort.

Vooraf het tekort aan verpleegkundigen is groot. Voor dit tekort zijn vier oorzaken. Het eerste is al genoemd: **het hoge ziekteverzuim**.

De tweede oorzaak is dat jarenlang **te weinig nieuwe verpleegkundigen zijn opgeleid**. Tot enkele jaren geleden legden de hogescholen een maximum op aan de instroom van nieuwe studenten voor de verpleegkunde opleidingen. Dit kwam vooral door het gebrek aan stageplaatsen bij zorginstellingen. Zorginstellingen vonden het vaak te veel werk om stagiaires te begeleiden.

Iets vergelijkbaars zien we nu bij de zij-instromers tijdens de coronacrisis. Veel mensen die zich hebben aangemeld als extra krachten in de coronazorg worden afgewezen omdat ze maar enkele dagen per week beschikbaar zijn of omdat ze moeten worden bijgeschoold voordat ze aan de slag kunnen. Als het niet precies past binnen de wensen van de zorginstellingen, worden mensen die in de zorg aan de slag willen al snel afgewezen.

De derde belangrijke oorzaak voor het tekort is **het grote verloop van personeel**. Vanwege de hoge werkdruk, de onregelmatige diensten en de matige beloning verruilen veel medewerkers de zorg voor een baan in een andere sector. Het aantal verpleegkundige handen aan het bed is kleiner dan het aantal werkenden met een diploma verpleegkunde dat buiten de zorg werkt.

Een laatste reden is **de vergrijzing van het personeelsbestand**. In de zorg leveren oudere werknemers zorg aan nog oudere patiënten. Jaarlijks verlaten zo'n 23.000 mensen de zorg vanwege pensioen. Dit aantal zal de komende jaren verder oplopen.

Dan is er nog de **onvrede over de salarissen** in de zorg. Sinds zorgmedewerkers de status van 'helden van de coronacrisis' hebben gekregen is de onvrede over de beloning nog meer toegenomen. Sommige politieke partijen gebruiken dit om keer op keer te pleiten voor hogere salarissen. De Tweede Kamer heeft ook een motie aangenomen waarin het kabinet wordt opgeroepen de salarissen structureel te verhogen, ondanks dat het kabinet niet over de salarissen in de zorg gaat.

Hogere lonen en betere arbeidsvoorwaarden zijn noodzakelijk om de tekorten aan personeel op te lossen. Echter, hogere lonen helpen alleen als de zorgmedewerkers

er ook in netto inkomen op vooruit gaan en als de salarisverhoging ertoe leidt dat zorgmedewerkers meer uren gaan werken.

Veel zorgmedewerkers werken in deeltijd. Hogere salarissen kunnen averechts werken en ertoe leiden dat zorgmedewerkers niet meer maar juist minder uren gaan werken. Dit komt omdat door een salarisverhoging zorgmedewerkers vaak minder kinderopvangtoeslag, zorgtoeslag en huurtoeslag ontvangen.

Meer verdienen, lagere toeslagen - minder werken!

Als de toeslagen omlaag gaan als zorgmedewerkers meer gaan verdienen gaan ze er per saldo weinig of niets op vooruit als de lonen worden verhoogd. Hierdoor zullen veel zorgmedewerkers ervoor kiezen minder uren te werken om de toeslagen te houden. Geen goed idee dus om de arbeidsschaarste in de zorgsector aan te pakken. Om de netto salarissen te verhogen en het aantal gewerkte uren te laten stijgen zou iets gedaan moeten worden aan het toeslagenstelsel dat vrouwen, vooral vrouwen met lagere inkomens, nu gevangen houdt in deeltijdbanen.

Zorginstellingen doen te weinig om het personeelstekort aan te pakken. Hoe kan het dat instellingen waar zorg en aandacht voor mensen centraal staan zo slecht voor hun eigen personeel zorgt, het ziekteverzuim hoog is en veel werknemers teleurgesteld hun heil elders zoeken? Om het hoge ziekteverzuim terug te dringen en het personeelsverloop te verminderen moet het werk in de zorg aantrekkelijker worden gemaakt. Dit is een belangrijke verantwoordelijkheid voor de werkgevers in de zorg.

Meer zeggenschap kan ook helpen

De zorg is nog altijd erg hiërarchisch georganiseerd. Het zou helpen als verpleegkundigen en verzorgenden meer zeggenschap zouden krijgen bij het zelf inroosteren van hun werk en meer betrokken worden bij de onderlinge verdeling van taken en werkzaamheden. Als stok achter de deur zouden zorgverzekeraars en gemeenten bij het inkopen van zorg afspraken moeten maken met zorginstellingen over vermindering van het ziekteverzuim en het personeelsverloop.

Betere beloning en werkomstandigheden helpen om het personeelstekort te

verminderen, maar lossen het niet op. Daarvoor stijgt de komende jaren, als de grote geboortecohorten van de na de Tweede Wereldoorlog in groten getale gebruik gaan maken van zorg, de zorgbehoefte te snel. Als we willen dat ook in de toekomst iedereen die zorg nodig heeft ook zorg krijgt, zal er meer zorg met minder mensen geleverd moeten worden. De arbeidsproductiviteit in de zorg moet omhoog.

De afgelopen jaren is verhoging van de arbeidsproductiviteit vooral gerealiseerd door te beknipten op de kwaliteit van zorg. De opgave is om meer zorg met minder mensen te leveren zonder dat dit ten koste gaat van de kwaliteit. Automatisering en robotisering spelen daarbij een belangrijke rol. Zorginstellingen kunnen hier nog veel leren van het bedrijfsleven, waar dit allemaal veel sneller gaat.

De handen aan het bed zijn op

In de zorg ontbreekt het aan concurrentiedruk om de arbeidsproductiviteit te verhogen. Bedrijven in de marktsectoren investeren niet in automatisering en nieuwe organisatievormen omdat ze dat leuk vinden maar om de concurrentie voor te blijven. In de zorg gebeurt dat niet en wordt gezocht naar extra handen aan het bed die er niet zijn.

Door de tekorten aan personeel zullen de komende jaren de wachtlijsten in de zorg gaan oplopen. Nu al moeten ouderen soms vele maanden wachten voordat ze terecht kunnen in een verpleeghuis of in aanmerking komen voor wijkverpleging. Beter beloning en het aantrekkelijker maken om in de zorg te werken helpen om het personeelstekort in de zorg te verminderen, maar zullen het tekort niet oplossen. De extra handen aan het bed raken op.

[Wim Groot](#) publiceert regelmatig over zorg en economie in Wynia's Week, vaak samen met [Henriëtte Maassen van den Brink](#)