

Ziekenhuizen moeten eindelijk eens betere werkgevers voor hun verpleegkundigen worden

Posted on 12 november 2022 by Wim Groot

In een poging de personeelstekorten in de zorg te verminderen, willen zorginstellingen regionale arbeidspools oprichten. Zorgmedewerkers in de pool zouden moeten helpen om de gaten in de roosters te vullen: een zorginstelling die mensen tekort komt zou dan tijdelijk medewerkers kunnen inlenen van instellingen die een overschot aan werknemers hebben.

Arbeidspools kennen we in het verleden vooral uit de haven, waar overtollige havenwerkers in een pool werden ondergebracht en werden ingezet om fluctuaties in het werk bij verschillende havenbedrijven op te vangen. Arbeidspools boden werknemers uitzicht op werk in een tijd van hoge werkloosheid.

Niet meer: voor jou een ander

De tijden zijn echter veranderd. Werkloosheid is omgeslagen in een algemeen

tekort aan personeel. Het aantal vacatures is hoger dan het aantal werkzoekenden. De zorg komt de komende jaren 85.000 mensen tekort. Vrijwel alle zorginstellingen hebben onvervulde vacatures. Waarom zou je dan je schaarse mensen uitlenen aan een arbeidspool?

Zorginstellingen proberen problemen van nu op te lossen met de maatregelen van vroeger. Niet alleen door arbeidspools, maar ook het oude idee om verpleegkundigen uit de Filipijnen of Indonesië te halen, is weer van stal gehaald. In het verleden is het inzetten van verpleegkundigen uit het buitenland altijd op een mislukking uitgelopen.

Dat zijn niet de enige contraproductieve maatregelen om het tekort op te lossen. Minister Kuipers van VWS wil een aantal spoedeisende hulpposten in ziekenhuizen sluiten om het tekort aan SHE-personeel op te lossen. Er is te weinig personeel om alle 82 SEH's open te houden.

Een kind kan zien dat het verminderen van het aantal SEH's – volgens sommigen zouden er uiteindelijk slechts 40 kunnen overblijven – geen oplossing is voor het personeelstekort. Het aantal patiënten op de SEH's en daarmee de werkdruk vermindert er niet door.

Volgens de Amsterdamse hoogleraar acute geneeskunde Prabat Nannayakkara zal sluiting van SEH's het personeelstekort alleen maar doen toenemen. In Denemarken is de afgelopen twintig jaar meer dan de helft van de ziekenhuizen gesloten. Veel verpleegkundigen uit ziekenhuizen die zijn gesloten zijn niet in andere, verder gelegen ziekenhuizen gaan werken, maar hebben de zorg verlaten.

Een blik verpleegkundigen?

Zorgbestuurders zien zorgpersoneel nog vaak als pionnen die naar believen heen en weer geschoven kunnen worden en hebben nog niet door dat de tijden zijn veranderd. Door het tekort aan zorgpersoneel hoeven werknemers zich niet langer aan te passen aan de eisen van de instelling, maar moet de instelling zich schikken naar de wensen van de medewerkers. Medewerkers hebben het voor het kiezen.

Het gevolg van het tekortschieten van het werkgeverschap in de zorg is dat meer en meer werknemers ontslag nemen en gaan werken als zzp'er. Als verpleegkundigen als zzp'er aan de slag gaan, kunnen ze een hoger salaris vragen,

kunnen zelf hun werktijden bepalen, weigeren om avond, nacht en weekenddiensten te doen en zich onttrekken aan de bureaucratische rompslomp waar veel instellingen hun werknemers mee belasten.

Dat is voor steeds meer verpleegkundigen een aantrekkelijk alternatief. De mogelijkheid om als zzp'er te gaan werken voorkomt ook dat verpleegkundigen vanwege het salaris, de werktijden en de werkdruk de zorg helemaal verlaten.

Managers zien niet graag zelfstandige verpleegkundigen

Zorgbestuurders zien dat evenwel niet zo. Zij klagen vooral over de hoge kosten van zzp'ers. De zeven grootste instellingen voor langdurige zorg gaven vorig jaar bijna een kwart meer uit aan zzp'ers dan het jaar ervoor. Alleen bij Buurtzorg daalde de kosten voor zzp'ers.

Instellingen voor langdurige zorg gaven vorig jaar €1.6 miljard uit aan zzp'ers, bij ziekenhuizen was dat €544 miljoen. Sommige zorgbestuurders pleiten ervoor om verpleegkundige zzp'er te weren en willen ze ertoe bewegen om in een arbeidspool te gaan werken.

De houding van zorgbestuurders tegenover verpleegkundige zzp'ers is op zijn minst hypocriet. Ongeveer de helft van de medisch specialisten is zzp'er. Deze vrijgevestigde medisch specialisten verdienen ook meer dan specialisten in loondienst. Toch hoor je weinig zorgbestuurders daarover klagen.

Hoe anders worden zelfstandige specialisten behandeld…

Dit is ook wel tekenend voor het verschil in de manier waarop zorgbestuurders tegen verpleegkundigen en medisch specialisten aankijken. Bestuurders doen er veel aan om goede medisch specialisten aan het ziekenhuis te binden, de aandacht voor het behoud van verpleegkundigen is op zijn zachtst gezegd veel minder.

Die moeten zich maar schikken naar de eisen van de instelling. Als ze dat niet willen, zo is de houding bij veel bestuurders, trekken we wel een blik nieuwe verpleegkundigen open. En als dat niet lukt, dan sluiten ze afdelingen en

operatiekamers.

Hele cohorten verpleegkundigen afgebrand

In de zorg vindt een enorme verspilling van geld en talent plaats. Veertig procent van de pas opgeleide verpleegkundigen verlaat binnen twee jaar de zorg. Een groot deel van de kosten van de opleiding van deze verpleegkundigen is dus voor niets geweest.

Het ziekteverzuim onder verpleegkundigen is ook torenhoog. In het eerste kwartaal van dit jaar was het ziekteverzuim in de zorg 9,8%. Bijna een op de tien werkenden zat ziek thuis, dat is meer dan in welke andere bedrijfstak dan ook. Zorgbestuurders zeggen dat dit het gevolg is van de Corona epidemie, maar ook voor de epidemie was het ziekteverzuim in de zorg al hoger dan in andere sectoren.

Bestuurders van zorginstellingen doen het voorkomen alsof het personeelstekort iets is dat hun overkomt en waarvoor zij niet verantwoordelijk zijn. Zoals altijd wordt de oplossing gezocht in extra geld. Hogere salarissen en aanpassing van wet- en regelgeving zodat het goedkoper en makkelijker wordt om personeel in een arbeidspool onder te brengen. Het moet moeilijker worden gemaakt voor werkenden om als zzp'er aan de slag te gaan. Zorgbestuurders leggen de oplossing van het personeelstekort graag bij anderen.

Zorginstellingen doen te weinig om schaars zorgpersoneel te behouden en het ziekteverzuim te verminderen. De druk van buiten om het werkgeverschap in de zorg te verbeteren is ook gering. Zorgverzekeraars hebben een zorgplicht en dienen ervoor te zorgen dat er voldoende zorg beschikbaar is voor hun verzekerden.

Hoog tijd voor goed werkgeverschap

De arbeidstekorten in de zorg leiden ertoe dat zorgverzekeraars steeds vaker niet aan hun zorgplicht kunnen voldoen, bijvoorbeeld doordat door het personeelsgebrek de maximale wachttijden voor behandeling worden overschreden.

Toch is voor zorgverzekeraars goed werkgeverschap waarbij terugdringen van ziekteverzuim en verloop en verbeteren van de arbeidstevredenheid centraal staan, geen onderdeel van de zorgcontractering. Dat zou wel moeten. Zorgverzekeraars zouden instellingen die het personeelsverloop en het ziekteverzuim omlaag weten

te brengen daarvoor kunnen belonen en sancties kunnen opleggen aan instellingen die daarin niet slagen.

Tijdens de coronacrisis werden verpleegkundigen tot essentiële beroepen verklaard. Het wordt tijd dat ook zorgbestuurders inzien hoe belangrijk verpleegkundigen zijn.

Wynia's Week *verschijnt twee keer per week, 104 keer per jaar. Ons online magazine wordt volledig mogelijk gemaakt door de bijdragen van de donateurs.* ***Doet u mee?*** *Hartelijk dank!*