

Reactie RegioPlus op discussienota “Zorg voor de Toekomst” van VWS

versie 29-01-2021

Samenvatting

De maatschappelijke opgave is om zorg in nieuw perspectief te zien en te organiseren: vanuit de mens en vanuit gezondheid en welzijn. De huidige en toekomstige tekorten aan beschikbare en gekwalificeerde professionals (lees: de arbeidsmarkt) vormen wat RegioPlus betreft dé drijfveer en dé noodzaak om de zorg nu anders te organiseren.

Voldoende en gekwalificeerde werkenden wordt dé ‘driver’ van de benodigde veranderingen in de zorg. Daarom stelt RegioPlus de volgende thema-indeling voor:

1. Preventie en gezondheid
2. Anders besturen vanuit een gezamenlijke maatschappelijke opgave
3. Anders werken, de arbeidsmarkt en meer werkplezier

Om deze beweging te faciliteren en te bewerkstelligen zijn speerpunten in de arbeidsmarktvisie van RegioPlus:

- Toekomstgerichte arbeidsmarkt
- Positief organisatieklimaat
- Vernieuwend leren en ontwikkelen

Discussienota VWS

De Nederlandse zorg staat voor een grote opgave. Door de -in de komende jaren- stijgende zorgvraag en -uitgaven en dalende beschikbare medewerkers, staat de houdbaarheid (kwaliteit, kwantiteit en continuïteit) van de zorg onder druk.

Het welbevinden van mensen en het zo dichtbij mogelijk integraal organiseren van de gezondheidszorg staat centraal. Dit vraagt onder andere het voorkomen, verplaatsen en vervangen van zorg. VWS identificeert in de nota drie hoofdthema’s: Preventie & Gezondheid, Organisatie & Regie en Vernieuwing & Werkplezier, waarlangs die verandering gerealiseerd kan worden.

Het ministerie van VWS vraagt partijen te reageren op het discussiestuk “Zorg voor de Toekomst” om zo te komen tot het hoe (en de juiste beleidsopties). De reacties worden gebruikt om de Contourennota verder uit te werken. RegioPlus draagt hier met deze notitie aan bij.

Visie RegioPlus

De huidige en toekomstige tekorten aan beschikbare en gekwalificeerde professionals (lees: de arbeidsmarkt) vormen wat RegioPlus betreft dé drijfveer en dé noodzaak om de zorg NU anders te organiseren.

Centrale vraag: Op welke wijze organiseren wij gezondheid en zorg van burgers in de toekomst? En wat vraagt dit van inwoners en leefomgeving, zorgprofessionals, technologie en organisatie van zorg?

In de antwoorden hierop draait het om vitaliteit van mensen. Vitale inwoners leven in een veilige, gezonde fysieke en sociale leefomgeving, omdat er geïnvesteerd is in ruimte ontwikkeling en in het versterken van sociale netwerken in buurten en wijken. Gezondheidsachterstanden worden verkleind doordat de prikkels verlegd worden naar gezondheid en in kwetsbare buurten een gezonde leefstijl gestimuleerd wordt, samen met ondernemers en bewoners. Het mentaal welbevinden van jeugd en jongvolwassenen wordt vergroot door meer aandacht voor weerbaarheid en veerkracht in het onderwijs en in de opvoeding.

De zorg is persoonsgericht, vooral thuis, en passend bij de behoefte van de inwoners en de diversiteit in stad of dorp. Ouderen kunnen langer thuis wonen door passende (beschermende) woonvormen met sterke ondersteuningsstructuren, gefaciliteerd door domotica en eHealth. De zorg is domein overstijgend, en de grenzen tussen informele en formele zorg verschuiven door zelfhulp, informele begeleiding en samenredzaamheid. Kwetsbare inwoners worden ondersteund bij het versterken van hun eigen kracht en het omgaan met belemmeringen, zodat zij volwaardig kunnen meedraaien in de maatschappij.

In het verlengde hiervan past, naast betaalde arbeid, ook zingeving bij burgers in de vorm van vrijwilligerswerk, mantelzorg en benutten van ervaringsdeskundigheid.

Versterken van gezondheid van burgers en informele zorgers om de (groei van de) zorgvraag zo klein mogelijk te houden, de juiste zorg op de juiste plek en langer thuis met de inzet van technologie maakt dat met de toekomstige beschikbare zorgprofessionals de sterk groeiende zorgvraag beantwoord kan blijven. Daarbij is het binden en behoud van werkenden een belangrijke voorwaarde en een groot punt van aandacht. Daarom is wat ons betreft de term 'werkplezier' zeker belangrijk, maar een understatement bij de opgave die er ligt om in zorgsector met een sterk gespannen arbeidsmarkt én een coronacrisis een enorme transitieopgave te realiseren.

De 14 regionale werkgeversorganisaties in Zorg en Welzijn hebben een unieke positie in de regio door hun domein overstijgende en integrale werkwijze vanuit een ontwikkelgerichte en samenwerkingsgerichte aanpak. Juist dát domein overstijgende samenwerkingsverband is nodig is om de transitie mede te helpen realiseren.

De coronacrisis maakte in een klap duidelijk dat een scenario waarbij het voldoen aan de zorgvraag (laat staan een aanzienlijk stijgende zorgvraag) met een groot tekort aan personeel (20% minder mensen) niet het probleem van straks is, maar nu al realiteit. En dat de continuïteit van zorg voor veel patiënten direct een probleem vormt met alle gevolgen van dien.

Zorgcontinuïteit is cruciaal. Tekort aan personeel zet dat onder druk. De personeelsvraag is niet meer alleen langs de lijn van arbeidsmarktinterventies te volbrengen. De arbeidsmarkttekorten zijn en blijven tot zeker 2040 een groeiend knelpunt. RegioPlus ziet dat het invullen van de arbeidsmarkt vraag ten behoeve van de continuïteit van zorg alleen gerealiseerd kan worden wanneer zorg anders georganiseerd wordt en daarbij preventie & gezondheid en vernieuwing centraal staan.

Met de domein overstijgende netwerken en de dringende arbeidsmarktopgave kunnen de regio's de noodzakelijke transitie naar de zorg van de toekomst aanjagen en de beweging van programma's als 'De juiste zorg op de juiste plek' faciliteren. Dat wil zeggen dat we met elkaar het én slimmer en effectiever doen op wat er al gebeurt én verkennen welke bijdrage de regio's kunnen leveren aan het anders organiseren van de zorg.

Maatschappelijke opgave: Zorg in nieuw perspectief

Maatschappelijke en demografische ontwikkelingen blijven de zorg uitdagen. De zorg staat onder druk omdat het personeelsaanbod kwantitatief én kwalitatief onvoldoende kan voorzien in de zorgvraag. De zorgvraag neemt toe en wordt complexer, terwijl er sprake is van een toenemende arbeidsmarktkrapte en een daling van het aantal mantelzorgers. Ook de betaalbaarheid staat onder druk. Verandering is dus nodig. Om de zorg ook voor de toekomst houdbaar te houden zal meer regionale afstemming plaats moeten vinden tussen zorgorganisaties, onderwijs, zorgverzekeraars, zorgkantoor en gemeenten. De opgave is groot. Als we niets doen, zullen we moeten inleveren op de kwaliteit, toegankelijkheid en betaalbaarheid van onze zorg.

In het toekomstig zorgstelsel staat de goede relatie tussen de cliënt en de zorgprofessional, als leidend principe voor de besturing, organisatie en grondhouding centraal. Alles is gericht om deze relatie optimaal te ondersteunen en te faciliteren.

Het zorgstelsel is ketengericht, kent geen 'schotten' en is niet langer gericht op ziekte maar juist op de gezondheid en welzijn van de burger. Het financieringssysteem geeft hierin ruimte en stimuleert deze ontwikkeling.

De zorgprofessional heeft de regierol en bepaalt samen met de cliënt wat deze nodig heeft op basis van het goede gesprek met de client en zijn of haar naasten. Onderzoekt "de vraag achter de vraag". Ook de focus van deze professional is primair gericht op het welbevinden en welzijn van de cliënt. Vervolgens wordt er gekeken naar zaken als ziekte of andere belemmerende factoren voor het welzijn.

Alleen veranderingen in het systeem (zie thema's) en het vereiste leiderschap zullen ertoe leiden dat deze transitie echt op gang komt gang worden gezet. Het gaat dus om de combinatie van beiden.

De zorg in de toekomst betaalbaar, toegankelijk en van hoge kwaliteit houden is een complex vraagstuk. Er zijn verschillende oorzaken waarom dit nu om actie vraagt. Dit zijn ten dele maatschappelijke oorzaken: door (onder andere) de dubbele vergrijzing en toename van mensen met een psychische problematiek en jongeren die hulp nodig hebben als gevolg van een complexere samenleving, zijn er ook steeds meer professionals nodig.

Maar ook politieke keuzes (bijvoorbeeld over de toegankelijkheid van kinderopvang, fiscale maatregelen en beleidsopties uit de onderliggende discussienota) hebben invloed op omvang van de werkende populatie.

Daarnaast liggen de wettelijke - en stelselveranderingen van het laatste decennium aan de huidige arbeidsmarkt vraagstukken ten grondslag. De in 2015 doorgevoerde decentralisatie van taken bracht transformatieopgaven met zich mee. Zie de verschuiving van formeel naar informeel, van intramuraal naar extramuraal en van medisch naar sociaal domein. Deze transformaties moeten bovendien plaatsvinden binnen krappe financiële kaders.

De gemeenschappelijke maatschappelijke opgave om tot een toekomstbestendige arbeidsmarkt als voorwaarde voor toekomstbestendige Zorg en Welzijn te komen, is klip en klaar. Geen extra IC's of cohortafdelingen tijdens Covid-19 zonder voldoende zorgprofessionals. Dit vraagt een grote verandering op de arbeidsmarkt. De vraagstukken en oplossingen voor de toekomst van zorg en welzijn hebben hoe dan ook altijd invloed op het aantal medewerkers, de kennis en kunde van de medewerkers en hoe zij worden toegeleid, opgeleid, werken en zich door ontwikkelen, net als dat de kwaliteit en kwantiteit van zorgprofessionals invloed heeft op de zorg in de toekomst.

Ook wordt eens te meer duidelijk hoe essentieel een goed functionerend lokaal, regionaal en landelijk netwerk is.

Visie op arbeidsmarkt

In de visie van RegioPlus zijn voor deze veranderopgave drie speerpunten cruciaal:

1. Toekomstgerichte arbeidsmarkt

Met nieuwe arbeidsvormen (zoals bijvoorbeeld regionaal werkgeverschap en ondernemend werknemerschap) en andere competenties die nodig zijn om preventie, anders organiseren en anders werken (sociale en digitale vernieuwing) mogelijk te maken. En die aansluiten bij wensen van nieuwe generaties werkenden en diversiteit en inclusiviteit bevorderen.

Door goede regionale en ketengerichte samenwerking in de zorg is er optimale mobiliteit en is er veel onderlinge uitwisseling van personeel. Btw en cao's vormen hierin geen beperking.

Er zijn voldoende zorgmedewerkers en zij zijn in deze nieuwe rol goed opgeleid, werken goed samen en krijgen hierin optimale ondersteuning. De samenwerking wordt vanuit de eigen organisatie als vanuit het sociale domein t.a.v. gezondheidsinterventies samen vormgegeven.

2. Positief organisatieklimaat

Vanuit ruimte en aandacht voor de professional en vakmanschap, echt anders werken vanuit eigentijds leiderschap en werkgeverschap. Essentieel daarbij is een gedeelde visie op besturen en organiseren vanuit de praktijkbehoefte. Dat resulteert in werkplezier en daarmee behoud. Het huidige systeem houdt traditioneel leiderschap in stand en belemmert doorbraken die nodig zijn.

Corona heeft ons geleerd hoe kwetsbaar we zijn als mens en hoe afhankelijk we zijn van elkaar. Mensen tonen veerkracht en vangen klappen op. Er is veel saamhorigheid geactiveerd en zichtbaar. Bestuurders en politici hebben meer oog gekregen wat mensen dagelijks moeten doorstaan. Nu is het de taak om dit leiderschap in te zetten om het systeem te laten kantelen door anders organiseren op landelijk, regionaal en lokaal niveau. Dit vraagt moed, lef en een nieuw elan.

3. Vernieuwend leren en ontwikkelen

Groei en persoonlijke ontwikkeling in de loopbaan vormt het uitgangspunt. Zowel in de werkomgeving als in het onderwijs, is anders leren nodig. Denk aan deelcertificaten in het mbo die leiden tot kwalificatie. Daarmee komen er meer kansen voor zij-instromers ('van werk naar werk') en herintreders.

Zorgmedewerkers hebben optimale ontwikkelingsmogelijkheden. De zorgprofessional is vitaal en trots op zijn/ haar werk. Op alle niveaus worden zorgprofessionals erkend in hun rol

en er wordt er goed naar hen geluisterd, zowel in eigen organisatie als door de lokale en landelijke politiek. Zij hebben een belangrijke rol en positie in onze samenleving. Zij voegen waarde toe op persoonlijke levens, sociale netwerken en de samenleving als geheel. Het werk heeft grote maatschappelijke betekenis en is zeer zinvol. Hierdoor willen mensen graag in de zorg werkzaam zijn.

Over RegioPlus

De 14 regionale werkgeversorganisaties in Zorg en Welzijn, verenigd in RegioPlus, werken via een programmatische aanpak aan een gezonde arbeidsmarkt en met een pragmatische aanpak aan oplossingen voor arbeidsmarktproblemen in de sector op korte en langere termijn. Dat doen we regionaal, waar de zorgorganisaties gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor voldoende personeel voor de (toekomstige) zorgvraag in de regio. De regionale samenwerking tussen zorgorganisaties en met andere partijen als onderwijs en gemeenten, over domeinen heen is in onze visie de sleutel tot een succesvolle aanpak. Zo dragen we bij aan continuïteit en kwaliteit van zorg.

