

Arbeidsmarktregio's Zorg en Welzijn
Groningen, Friesland & Drenthe
p/a ZorgpleinNoord
Rummerinkhof 2
9751 SL Haren

betreft
Advies commissie Werken in de Zorg

ons kenmerk
MP.18/203/WIZ

datum
19 december 2018

Beste ondertekenaars van het RAAT Noord,

Op 14 november 2018 vond een gesprek plaats tussen de commissie Werken in de Zorg en de gespreksdelegatie uit uw regio:

Henriette Bos, faculteitsdirecteur Gezondheidszorg & Welzijn, ROC Noorderpoort
Hillegonda Naaijer, senior inkoper Menzis
Wendy Koolhaas, projectleider RAAT
Annemarie Hannink, dean Academie voor Verpleegkunde, Hanzehogeschool Groningen
Roeli Mossel, directeur-bestuurder NNCZ (ouderenzorg)
Ida Grasdijk, directeur-bestuurder ZorgpleinNoord
Bert Benthem, directeur-bestuurder Ambulancezorg Groningen

De commissie dankt deze gesprekspartners nogmaals voor het prettige en boeiende gesprek.

Aanleiding

In maart van dit jaar lanceerde minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport Hugo de Jonge het actieprogramma *Werken in de Zorg*. Dit programma beoogt nu en in de toekomst blijvend goede zorg en welzijn te kunnen bieden en daartoe voldoende medewerkers op te leiden voor een duurzame inzet in en voor de sector. De ambitie van het programma is om de huidige en geprognosticeerde personeelstekorten terug te brengen tot nul dan wel zo dicht mogelijk daarbij.

Het actieprogramma concentreert zich op verandering in de regio: regionale actieplannen vormen de basis van de aanpak. Het actieprogramma voorziet in de instelling van een commissie Werken in de Zorg die als opdracht heeft om breed naar het arbeidsmarkt vraagstuk van een regio te kijken en hier gevraagd en ongevraagd advies over te geven. In deze ronde richt de commissie zich op de kwaliteit en voortgang van de regionale actieplannenaanpak tekorten ("RAAT's").

Dit vormde het onderwerp van het gesprek op 14 november jongstleden tussen de commissie Werken in de Zorg en de genoemde gespreksdelegatie uit uw regio. Aan de hand van dit gesprek en de beschikbaar

gestelde documentatie heeft de commissie een beeld kunnen vormen van de wijze waarop uw regio werkt aan het arbeidsmarkt vraagstuk.

Met deze brief verschaft de commissie de regio's Groningen, Friesland en Drenthe (Noord) een terugkoppeling alsmede een aantal adviezen ter overweging. Het gespreksverslag is ter informatie als bijlage bij deze brief gevoegd.

Het advies dient als ondersteuning voor u en uw partners in de regio bij de uitwerking en verwezenlijking van uw ambities. Het advies is tevens een van de elementen die de minister gebruikt bij het nemen van een beslissing over toekenning van de SectorplanPlus middelen.

In een onderzoekend gesprek tussen de commissie en de gespreksdelegatie van uw regio is gereflecteerd op de gezamenlijke ambities en doelen van het RAAT en op de voortgang. De commissie realiseert zich dat dit een delegatie zonder last of ruggenspraak is. Het gesprek was het eerste van een reeks, waarbij de inzet van de commissie is om in de komende jaren mee te denken en te adviseren over te nemen stappen, om goede praktijken te identificeren en te delen en om knelpunten en ontwikkelvragen te signaleren en te agenderen.

Van in totaal 24 regionale actieplannen is de uitwerking en impact gezien en besproken. De beschikbare informatie was in veel gevallen beperkt en op basis van de gesprekken is het beeld ontstaan dat verschillende regio's meer in huis hebben dan in eerste instantie uit de documentatie blijkt. Zo is de commissie enthousiast over de gebleken gedrevenheid van de betrokkenen.

Referentiekader van de commissie

De aanpak van de commissie richt zich op leren en innoveren, waarbij de commissie niet alleen doelen en resultaten in ogenschouw neemt, maar ook beziet of de partijen in de regio actief samenwerken, experimenteren en innoveren om doelen te realiseren.

Op basis van eigen ideeën over de gewenste regionale samenwerking heeft de commissie een referentiekader ontwikkeld dat in deze eerste monitor- en gespreksronde is gehanteerd. Het referentiekader bevat de volgende elementen:

- Regiovisie: ligt aan de samenwerking en plannen een analyse ten grondslag van de huidige en verwachte toekomstige situatie op de arbeidsmarkt?
- Ambitie: is de analyse logisch vertaald in een ambitie van het regionale netwerk? Richt deze zich voldoende breed op meer kiezen voor de zorg, beter leren en anders werken in de zorg?
- Aanpak: bevat de aanpak een veranderstrategie met acties die inzicht en vertrouwen geven in het realiseren van de ambities?
- Regionale netwerk: draagt het regionale netwerk de beschreven aanpak (draagvlak en daadkracht)?
- Outcome: zijn de resultaten van de aanpak al zichtbaar en als dit nog niet het geval is: zijn de beoogde resultaten dan tijdgebonden?

Indrukken van de commissie van de regio Noord

De commissie heeft dankzij het open gesprek en de voorbereiding een goed zicht gekregen op alle lopende projecten, de variëteit van de projecten en de binnen deze projecten geboekte vooruitgang. Dit RAAT over drie provincies kenmerkt zich door een groot aantal deelnemers.

De commissie constateert dat de regio Noord een aantal goede dingen bewerkstelligt.

Positief valt op:

- Alle lopende projecten, werkgroepen en de stand van zaken per project zijn inzichtelijk in kaart gebracht;
- Sinds 2015 stijgt de instroom in de mbo zorg&welzijnsopleidingen en het is ook gelukt om op korte termijn de benodigde extra stageplaatsen te realiseren;
- De communicatie over het RAAT: men brengt goed in beeld - via website, folders en andere media - wat/waarvoor het RAAT is, wat er gebeurt en wat de voortgang is.

De commissie doet graag de volgende suggesties om de aanpak op een aantal terreinen te versterken:

Regioanalyse:

- De regio werkt momenteel als actielijn 4 (Kennis en Informatie 0 van het eigen RAAT aan een regioanalyse inclusief duiding en mogelijke oplossingsrichtingen. De commissie adviseert om de aanpak zoals die recentelijk in de flyer is weergegeven met de cijfers en conclusies uit actielijn 4 aan te vullen en met name uitstroomcijfers onder de loep te nemen zodra deze beschikbaar zijn.

Ambities:

- In het verlengde van het bovenstaande: durf het aan om ook concrete ambities overeen te komen op lastige onderwerpen die het werkgeverschap raken, bijvoorbeeld een reductie van het ziekteverzuim met 1%. Vanzelfsprekend vraagt dit in de diverse organisaties om verschillende acties maar collectieve ambities bevorderen samen leren en openheid over dit vraagstuk. Het zou goed zijn om ambities en doelen voor de (middel)lange termijn te formuleren en de stappen vooruit concreet te maken;
- Bestuurders weten elkaar op gezamenlijke uitgangspunten en afspraken doorgaans te vinden doordat zij de urgentie in hun omgeving waarnemen. Veel inzet is nodig om medewerkers in de eigen organisatie en gezamenlijke regionale werkgroepen mee te nemen en te faciliteren. Niet iedereen heeft nu eenmaal evenveel zicht op het belang van gezamenlijke acties en is in staat hieraan prioriteit te geven gegeven de werkdruk binnen de reguliere taken. Een bestuurder met een voortdurend actieve houding helpt zijn/haar medewerkers bij het uitvoeren van bestuurlijke ambities. Maak daarom het vasthouden en bevorderen van de betrokkenheid van de medewerkers een vast onderdeel van de agenda van bestuurlijke stuurgroep.

Aanpak:

- Uit de voortgangsrapportage van het vierde kwartaal 2018 en de nieuwsberichten op de website van ZorgpleinNoord komt het beeld naar voren van een actief netwerk dat in werkgroepen en themabijeenkomsten met elkaar aan de slag is rond thema's als technologie in de zorg of hoe aan de slag te gaan met regionale strategische personeelsplanning. Dit is evenwel nog niet samengevat in een samenhangend en concreet plan van aanpak waarbij ook de beoogde resultaten zijn benoemd. Er zit dus een gap tussen de actielijnen van het RAAT zoals op de website weergegeven en de voortgangsrapportage over de 27 projecten die nu lopen.
- De commissie vraagt zich ook af of een samenwerkingsverband met 270 aangesloten instellingen voor de deelnemende instellingen de juiste regioschaal is om tot een overzichtelijk, doenlijk en herkenbaar "aanvalsplan" te komen. Elders in het land kiest men bewust voor een (veel) kleinere schaal.

Netwerk:

- Aansluitend op het advies onder het kopje 'Aanpak', over de omvang van het samenwerkingsverband, vraagt de commissie zich af of en hoe 270 bestuurders goed kunnen aansluiten. De regio zet uiteen dat binnen het grote verband in overzichtelijke groepen, met verschillende netwerken van bestuurders, volgens eigen afspraken en werkwijze wordt gewerkt. Er wordt gewerkt op een wijze die inmiddels zijn effectiviteit heeft bewezen (men is gewend naar elkaar te reizen, kennis wordt vrijelijk gewisseld, concurrentie tussen instellingen is niet aan de orde). Desalniettemin adviseert de commissie om na te

gaan of deze opzet van het netwerk niet te grofmazig is om met de hele keten, inclusief welzijn, een stap te zetten;

- Betrek de zorgprofessionals nadrukkelijker bij nadenken en beslissen over oplossingen voor het arbeidsmarkt vraagstuk, bijvoorbeeld in de sfeer van innovatie van werkprocessen en het initiëren van nieuwe technologie. Dit noopt instellingen tijd vrij te maken voor zorgprofessionals opdat zij kunnen deelnemen aan de activiteiten binnen het RAAT. De inbreng van de zorgprofessionals beperkt zich in de visie van de commissie hier niet tot uitvoering of advisering, maar speelt eveneens een rol bij de planvorming, besluitvorming en voortgangsbewaking.

Door de regio ervaren belemmeringen

De regio ziet diverse belemmeringen in de context / het systeem waarbinnen zorg & welzijnsorganisaties het hoofd bieden aan het arbeidsmarkt vraagstuk. De commissie bekijkt over welke hiervan zij op een zinnige wijze naar de relevante (landelijke) partijen kan adviseren:

- Een aantal regels verhindert het vergroten van de contractomvang, dergelijke regels worden dan ook als hinderlijk ervaren. De Wet BIG compliceert combifuncties en de Arbeidstijdenwet het stapelen van diensten, terwijl sommige werknemers dat graag willen.
- Regels verhinderen eveneens het aanstellen van oudere werknemers in het onderwijs van zorg & welzijn;
- Uitbreiding van het contract is voor lang niet alle werknemers aantrekkelijk doordat inkomensondersteunende regelingen hiermee wegvallen;
- Slechts 15% van de kwaliteitsgelden voor verpleeghuiszorg mag besteed worden aan innovatie;
- De regio wordt uit diverse richtingen overspoeld (ministeries, brancheorganisaties, lokale overheden) met (elkaar overlappende) programma's.

Totaalbeeld commissie van de regio

De commissie ziet in de regio Noord een groot bestuurlijk urgentiebesef, samenwerkingsbereidheid en een groot aantal projecten op cruciale thema's. Er wordt binnen een groot regionaal verband samengewerkt. Vele van de 27 projecten zitten in de fase van verkenning van een onderwerp of ontwikkeling van een aanpak. Interventies met een gezamenlijk perspectief op het gebied van behoud zijn nog niet echt zichtbaar.

Tot slot

De commissie ziet ook voor de komende jaren uit naar vruchtbare gesprekken en een productieve samenwerking met uw regio!

Ik hoop u hiermee op dit moment voldoende te hebben geïnformeerd.

Namens de commissie,

Hoogachtend,

Doekle Terpstra
Voorzitter Commissie Werken in de Zorg

Bijlage: Gespreksverslag