



Stroomversnelling voor krappe arbeidsmarkt in verpleeghuiszorg

De arbeidsmarkt in de verpleeghuissector verandert volop. Daardoor krijgen verpleeghuizen te maken met dilemma's en gevolgen voor de kwaliteit van de zorg. De Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) verkende de dilemma's, gevolgen, regionale overeenkomsten en verschillen. Ook keek zij naar de invloed van (de maatregelen rondom) het coronavirus (COVID-19) op de arbeidsmarkt. Van september tot december 2019 sprak IGJ met twaalf zorgorganisaties in vier regio's in Nederland. In september en oktober 2020 sprak IGJ dezelfde zorgorganisaties nogmaals.

In dit document leest u de kerndilemma's, opvallende conclusies en belangrijkste aanbevelingen rondom de arbeidsmarkt in de verpleeghuiszorg. Voor meer achtergrond leest u [hier](#) een uitgebreide rapportage van onze verkenning.

Dilemma's voor de verpleeghuiszorg

De arbeidsmarkt in de verpleeghuiszorg heeft te maken met twee kerndilemma's:



1. Het bieden van goede, veilige en betaalbare zorg met de beperkte menskracht die de verpleeghuiszorg ter beschikking heeft.



2. Het erkennen en waarderen van zorgmedewerkers in tijden van schaarste, op het gebied van de arbeidsmarkt.

Deze kerndilemma's zijn door de uitbraak van het coronavirus nog verder op scherp gesteld. Zorgorganisaties worden nu met knelpunten geconfronteerd, die zij pas over vijf jaar hadden voorzien.

Aan de ene kant maakt de coronacrisis duidelijk dat verandering soms makkelijker is dan verwacht. Zo werken zorgorganisaties inmiddels beter samen voor het verbeteren van de kwaliteit en veiligheid van zorg. Dit doen zij door zorgroutes samen te voegen en door personeel uit te wisselen voor het bemannen van corona-afdelingen. Ook versnelt de coronacrisis de digitalisering. Zo krijgen digitale ontwikkelingen voet aan de grond in organisaties waar dit eerder onmogelijk leek.

Aan de andere kant zorgt de coronacrisis ervoor dat andere zaken die nog niet urgent leken, nu om een oplossing vragen. Er wordt een nog groter beroep gedaan op de flexibiliteit en competenties van zorgmedewerkers, terwijl tekorten en overbelasting aan de orde van de dag zijn.

Verschuivende maatschappelijke waarden

De inspectie ziet dat het personeelstekort in de zorg, in combinatie met de gevolgen van het coronavirus, zorgt voor verschuivende maatschappelijke waarden. Deze verschuiving stelt de zorgsector voor nieuwe ethische vragen en stelt oude ethische vragen op scherp:

- Mogen we genoeg nemen met een minder goede kwaliteit van zorg, door krapte op de arbeidsmarkt?
- Moeten we tijdens een crisisperiode de veiligheid van cliënten vooropstellen, of hun welbevinden?

Het voeren van de maatschappelijke discussie over de betekenis van deze verschuivende waarden is van groot belang voor de toekomst van de ouderenzorg in Nederland.

Aanbevelingen

De inspectie vindt voor zorgorganisaties het volgende belangrijk:

1. De gemeenschappelijke opgave voor de ouderenzorg is het bieden van continuïteit en kwaliteit van zorg voor cliënten, nu en in de toekomst. Plaats deze opgave boven het organisatiebelang. Samenwerkingsverbanden zijn essentieel om oplossingen te vinden.
2. Zet in op zichtbaarheid en steun van leidinggevendend voor zorgverleners.

Er zijn ook zaken waar zorgorganisaties maar gedeeltelijk invloed op hebben. Daarop kunnen andere partijen invloed uitoefenen. De inspectie doet daarom een oproep aan regionale en centrale overheden, zorgkantoren en brancheorganisaties, maar ook aan opleidingsinstituten en gemeenten om na te denken over mogelijkheden voor het borgen van de continuïteit van zorg:

3. Bied ruimte aan zorgmedewerkers om taken die onder verschillende financieringsvormen vallen, uit te voeren bij één cliënt. Een voorbeeld is het uitvoeren van zowel zorginhoudelijke als huishoudelijke taken in de thuiszorg. Bied ruimte om zorgmedewerkers breder in te zetten.

4. Onderzoek manieren om de kloof te verkleinen die ontstaat tussen de eisen uit bestaande kwaliteitskaders van de verpleeghuiszorg en problemen rondom de continuïteit van zorg. Wat is realistisch en haalbaar met de huidige en toekomstige personele bezetting?
5. Denk na over duurzame oplossingen voor de waardering van zorgmedewerkers, naast eenmalige attenties. Hier kunnen zowel zorgorganisaties als regionale en centrale overheden een rol spelen: hoe kunnen wij in Nederland iedereen die werkt in de zorg nu écht ondersteunen?
6. Speel in op de behoefte aan werkzekerheid van mensen. Investeer niet alleen als individuele zorgaanbieder, maar juist regionaal of centraal in omscholing naar zorgfuncties.
7. Geef blijvend ruimte voor het ontwikkelen van regionale samenwerkingsverbanden tussen zorgorganisaties, over sectoren heen.

Gevolgen voor het toezicht

Bovenstaande oproepen betekenen ook iets voor het toezicht van de inspectie:

- De inspectie wil ruimte laten aan organisaties om oplossingen te verkennen die buiten vaste normenkaders vallen. Dit betekent dat de IGJ in het toezicht op de verpleeghuiszorg maatwerk inzet.
- De inspectie wil de administratieve lastendruk in de zorg verlichten door ruimte te geven aan zorgorganisaties om andere manieren van verantwoording te onderzoeken en te stimuleren. Het uitgangspunt is de praktijk van zorgmedewerkers. De IGJ gaat hierover (digitaal) in gesprek met zorgorganisaties.

Vervolg

De inspectie gebruikt bovenstaande aanbevelingen om met haar toezicht aan te sluiten bij de dilemma's, vragen en verschuivende maatschappelijke waarden. Aan de ene kant geven wij dit verkennende toezicht een vervolg door zowel intern als extern (digitale) dialoogbijeekkomsten te organiseren. Aan de andere kant werken wij aan het wetenschappelijk fundament van ons toezicht.