

## Noodklok or's gehandicaptenzorg over personeelstekort

# Medewerkers weer perspectief bieden

Met een manifest aan de politiek luiden ondernemingsraden in de gehandicaptenzorg de noodklok over de personeelskrapte, werkdruk en uitholling van de kwaliteit van zorg.

**N**ee, het gaat in eerste instantie helemaal niet om extra geld uit 'Den Haag'. Hoewel dat alleszins goed besteed zou kunnen worden. Veel belangrijker is dat het systeem waaromheen de zorg nu is georganiseerd, zodanig verandert dat jongeren weer kiezen voor een baan in de gehandicaptenzorg. En dat er een einde komt aan de werkdruk, het hoge ziekteverzuim en contracten met weinig uren die weinig zekerheid bieden. En vooral ook dat begeleiders nieuwe competenties aanleren om de groeiende groep complexe zorgvragers te kunnen bedienen.

Het zijn kortom niet de minste verlangens die de revue passeren in het manifest dat de ondernemingsraden van de instellingen voor gehandicaptenzorg Daelzicht in Heel en Dichterbij in Gennep hebben opgesteld. Dat gebeurde na een bijeenkomst op 16 mei met tien or's uit de gehandicaptenzorg in Limburg, waar de noodklok werd geluid over de personeelskrapte en de risico's voor de zorgkwaliteit. De problemen zijn landelijk van aard zijn en spelen dus in alle instellingen in de gehandicaptenzorg. Reden waarom or-voorzitters Bert Impelmans (Daelzicht, 1400 medewerkers) en Henk Haenraets (Dichterbij, 4300 medewerkers) verwachten dat andere ondernemingsraden zich met hun handtekening en andere vormen van steun zullen aansluiten bij het manifest onder de slogan: 'Wij willen gezien worden!'.

### 'Te bescheiden'

'Omdat we zorgen hebben over de voortgang van de zorgkwaliteit van onze cliënten,' vertellen Haenraets en Impelmans, 'nemen we als medezeggenschap onze verantwoordelijkheid om de arbeidsmarktproblematiek landelijk te

agenderen. De vergrijzing in de sector is groot. Veel medewerkers gaan binnenkort met pensioen.'

De branche-organisatie Gehandicaptenzorg Nederland (VGN) gaf hierover na Prinsjesdag in 2018 al noodsignalen, terwijl vakbonden wijzen op het belang van een goede cao om te kunnen concurreren met andere branches.

'We zijn lang te bescheiden en nogal onzichtbaar geweest. Het roer moet nu om. We wenden ons tot de collega-medezeggenschappers, cliëntenraden, raden van bestuur, familieverenigingen en tot de politiek, die verantwoordelijk is voor de arbeidsmarkt en ons zorgstelsel.'

De VGN verwacht in 2020 tienduizend extra zorgmedewerkers nodig te hebben. Toch daalt de instroom vanuit beroepsopleidingen met 14 procent. Ondertussen is ruim een kwart van het personeel ouder dan 55 jaar.

Haenraets: 'Ons imago is ongunstig. Jongeren die voor de zorg kiezen doen dat veel eerder voor een ziekenhuis dan voor onze sector, die in salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden minder kan bieden. Instellingen beconcurreren elkaar soms al op beloning omdat ze steeds meer uit dezelfde krimpende vijver aan nieuw personeel moeten vissen. Onze instelling heeft nu al 70 onvervulde vacatures.'

Bij Daelzicht, vertelt Impelmans, verlaten de komende drie jaar tweehonderd mensen de organisatie. 'Een tekort kan

### MZ-Platform Stevig

Voor informatie over het manifest *Wij willen gezien worden*: mail Henk Haenraets, voorzitter MZ-Platform Stevig, [h.haenraets@stevig.nl](mailto:h.haenraets@stevig.nl)



Or-voorzitters Bert Impelmans (Daelzicht) en Henk Haenraets (Dichterbij)

verstreckende gevolgen hebben. Minder goede zorg, een nog hogere werkdruk. De zorgproblematiek wordt ook al- maar complexer. Agressie van cliënten wordt lastiger te hanteren wanneer een begeleider minder bekwame collega's om zich heeft. De basisveiligheid van medewerkers en andere cliënten kan dan gevaar lopen.'

### Meer differentiatie

De cliëntpopulatie in de gehandicaptenzorg bestaat allang niet meer grotendeels uit mensen met het syndroom van Down, zoals de buitenwacht nog vaak denkt. Door de snel veranderende samenleving is het zorglandschap 'veel ingewikkelder geworden waardoor meer differentiatie in de kennis van begeleiders vereist is,' vertellen de or-voorzitters. 'Behandelaars zien steeds meer zwaardere, psychiatrische problematiek en verwevenheid met de sector ggz. Die is inmiddels ook een concurrent van de gehandicaptenzorg omdat men medewerkers qua salaris en arbeidsvoorwaarden meer te bieden heeft. Teams in de gehandicaptenzorg zien we daarentegen vastlopen op het zwaardere zorgprofiel omdat ze daar vanuit de reguliere opleiding niet voor zijn opgeleid. Op bepaalde doelgroepen cliënten komen wij acuut goed geschoold personeel tekort.'

In de afgelopen 25 jaar zijn cliënten met een lichte verstandelijke handicap verhuisd van grote instellingen in de bossen naar kleinschalige woonvormen in de stad. 'De cliënten met zwaardere beperkingen blijven achter in de instellingen en hebben daar eerder last van elkaars probleemgedrag. Fysieke en verbale agressie is een probleem waar medewerkers vaak mee te maken hebben.'

Door de verbeterde gezondheidszorg worden ook verstandelijk gehandicapten ouder. Ze hebben langer zorg nodig, die soms ook intensiever is vanwege dementie of andere ziekten die bij ouderdom horen. Impelmans: 'Dat legt weer extra druk op medewerkers. En als de werkdruk toeneemt omdat er met minder mensen steeds meer te doen is, blijft er minder tijd over voor persoonlijke aandacht voor cliënten.'

### Gebroken diensten

Vijf à tien jaar geleden hadden medewerkers in de sector nog dienstverbanden van 36 uur per week. 'Maar die hebben steeds meer plaatsgemaakt voor contracten van 18 of 24 uur,' signaleren de or-leden. Haenraets: 'Kortdurende contracten maken het werken in de gehandicaptensector niet direct aantrekkelijk. Je draait 's morgens van 7 tot 9 uur een dienst en vervolgens van 4 uur tot 's avonds 9. Wie geleefd wordt door gebroken diensten en te pas en te onpas moet opdraven, verdient weinig en kan privé niks opbouwen.'

De or's stellen dat de grens voor een contract in de gehandicaptenzorg op 32 uur moet liggen. 'Wil je nieuwe medewerkers een aantrekkelijk perspectief bieden, dan moeten primaire arbeidsvoorwaarden als beloning in de branche eenduidig zijn. Met secundaire arbeidsvoorwaarden als vakantie en scholing kun je je dan van andere zorgaanbieders onderscheiden.'

### Registratielast

Ook de ongelijkheid in beloning bij de inhuur van externe krachten zoals zzp'ers, om de personele tekorten op te vullen, is de or-leden een doorn in het oog. 'Die inhuur kost handenvol geld,' aldus Impelmans. 'De zzp'ers zijn weliswaar gekwalificeerde mensen, maar wel steeds nieuwe gezichten die de organisatie niet kennen. Ze bouwen geen band met de cliënt op en weten niet hoe heftig cliënten met een beperking kunnen reageren. Hierdoor krijgen cliënten niet de kwaliteit van zorg die ze verdienen.'

Haenraets vult aan: 'Zzp'ers lenen zich veelal uit aan verschillende instellingen en maken veel uren. Ze beginnen niet altijd fris aan hun werk, terwijl de vaste medewerkers zich aan de arbeidstijdenwet moeten houden. Met het samenstellen van de roosters is het voortdurend improviseren om de gaten weer dicht te krijgen. Als een begeleider ziek is, ontstaat er groepsdruk en vindt een ander het vanzelfsprekend om in te vallen omdat je de cliënt niet in de steek laten. Maar het leidt wel tot extra belasting voor deze medewerker, die ook nog eens aan allerlei regeltjes moet voldoen.'

'Klopt,' beaamt Impelmans. 'De controle- en registratielast waarmee overheid en verzekeraars de teams opzadelen is

enorm. Het vreet kostbare tijd die eigenlijk ten koste gaat van de ondersteuning van de cliënt. Al die afvinklijstjes zeggen ook niks over de kwaliteit van zorg.'

Haenraets: 'Toen ik in deze sector ging werken, werd 70 procent van het geld besteed aan de cliënten en 30 procent aan administratie om dingen te verantwoorden. Nu is het omgekeerd.'

### Gelijke functies

In het or-overleg bij Daelzicht en Dichterbij zijn werkdruk en rooster- en personele problematiek vaste punten op de agenda. 'We praten voortdurend met onze bestuurders over hoe te voorkomen dat de kwaliteit van zorg achteruit dendert en de werkdruk onaanvaardbaar hoog wordt. We willen niet in de positie komen waarin de jeugdzorg door personele tekorten verkeert en waar het blussen van branden meer regel is dan uitzondering.'

Henk Haenraets: 'Bij Dichterbij en andere organisaties voor gehandicaptenzorg in Limburg kijken we nu hoe we sommige functies voor hetzelfde werk gelijk kunnen trekken. Daar zitten nu nog onrechtvaardige verschillen in



'Voorkomen dat de kwaliteit van zorg achteruit dendert'

beloning. Ook ligt er een instemmingsvraag bij de or over de inzet van een flexibele schil van medewerkers en welke competenties daarvoor nog zijn. Zij-instromers, mensen die opnieuw de arbeidsmarkt betreden, willen we meteen een contract geven als begeleider en niet eerst als leerling beschouwen.'

Impelmans: 'Onze bestuurder heeft een open vizier en gaat ervan uit dat je alleen samen met de or de problemen kunt aanpakken. De or heeft gevraagd, en dat is ook gehonoreerd, om nieuwe medewerkers eerder een vast contract te geven en niet pas na een jaar. Daardoor hopen we hen aan onze organisatie te binden. Voor medewerkers van 45 en ouder is na een initiatiefvoorstel van de or ook een loopbaantraject voor bijscholing en mobiliteit gerealiseerd.'

### Sociale media

De zomermaanden gaan de Limburgse or-voorzitters besteden om het manifest *Wij willen gezien worden!* onder de aandacht van alle ondernemingsraden in de gehandicaptenzorg in Nederland te brengen, onder meer via de sociale media.

'We mikken op een sneeuwbaaleffect,' zeggen de medezeggenschappers en initiatiefnemers in Limburg. 'Samenwerking tussen alle partijen is nodig om van de gehandicaptenzorg een sector te maken die voldoende en gemotiveerd personeel werft. Daar willen we ook de politiek van doorringen. De Raad van State vroeg zich in een recente uitspraak af of het kabinetsbeleid niet teveel scheidslijnen opwerpt als gevolg van de transitie van verzorgingsstaat naar participatiesamenleving. Scheidslijnen tussen zelfredzame mensen en kwetsbare groepen, zoals mensen met een beperking, die door personeelsgebrek verder in de marge van de samenleving terecht dreigen te komen.' **V**

**OR-ARRANGEMENT  
LOCHEM ALL-IN**

2 DAGEN  
vanaf  
**€195,-\***  
ALL-IN

3 DAGEN  
vanaf  
**€315,-\***  
ALL-IN

Inclusief o.a.:

- overnachting met ontbijtbuffet
- lunches, snack, koffie en thee
- 3-gangen diner en 5 consumpties
- groepsactiviteit

**Verblijf van de docent gratis!**

**+ € 100,- KORTING OP EINDFACTUUR**

\* Actie en prijzen per persoon en geldig vanaf 8 betalende gasten

Vermeld bij reservering code: **OR.2019**

**Hof van Gelre\***  
HOTEL LOCHEM

Nieuweweg 38 | 7241 EW LOCHEM | +31 (0) 573 253 351  
info@hofvangelre.nl | [www.hofvangelre.nl](http://www.hofvangelre.nl)

\* WIJ MAKEN HET VERSCHIL