



# Zeven punten voor een duurzaam herstel van de zorg

# Zeven punten

## voor een duurzaam herstel van de zorg

Nu COVID-19 steeds minder de boventoon voert in de zorg, is het tijd om vooruit te kijken. Bijna anderhalf jaar is er veel van verpleegkundigen, verzorgenden en aanverwante beroepen in alle branches van de zorg gevraagd. Een groot deel heeft daarom nu in de eerste plaats behoefte aan rust. Er is tijd nodig om zelf te herstellen en te verwerken wat er is gebeurd. Naast de opschaling van de reguliere zorg moet de uitgestelde zorg worden ingehaald. Dit vraagt om een plan dat is opgesteld met behulp van diegenen die dit op zich gaan nemen: de zorgprofessionals zelf. In dit document doet NU'91 een aantal aanbevelingen om te komen tot een duurzaam herstel van de zorg. Daarbij is het van belang om te zorgen voor maatwerk en een goede samenwerking. Niet tegen, maar met elkaar. De problemen in de zorg vragen namelijk om oplossingen van ons allemaal.

Waar in dit herstelplan wordt gesproken over zorgprofessional, kan verpleegkundige, verzorgende of een aanverwant beroep worden gelezen. Met aanverwante beroepen doelen we onder andere op anesthesiemedewerkers, OK-assistenten, begeleiders in de gehandicaptenzorg etc.

- 1. Zorg voor fysiek herstel**  
Veel extra uren werken, diensten draaien in beschermende middelen of zelf besmet zijn geraakt met COVID-19. Het zorgt ervoor dat veel zorgprofessionals fysieke klachten ervaren. Zij moeten de ruimte krijgen om eerst lichamelijk te herstellen.
- 2. Geef ruimte en tijd voor mentaal herstel**  
Niet alleen lichamelijk had de pandemie veel effect. Het laat bij veel zorgprofessionals mentaal haar sporen na. Voor dit mentale aspect moet de juiste zorg worden geboden.
- 3. Het is tijd voor een passende waardering**  
Veel zorgprofessionals ervaren te weinig waardering voor hetgeen dat zij doen. Zij voelen zich niet gezien en krijgen te weinig erkenning. Alleen applaus is niet genoeg.
- 4. Zet in op behoud door te boeien en te binden**  
Er moet geïnvesteerd worden in de huidige zorgprofessionals om te voorkomen dat zij de zorg vroegtijdig verlaten. Tevreden medewerkers hebben een intrinsieke motivatie voor het vak en blijven daardoor langer werkzaam in de zorgsector.
- 5. Aandacht voor veiligheid**  
De veiligheid van een zorgprofessional is een groot goed. Te vaak nog zien we dat dit in het geding komt. Enerzijds door fysieke en verbale agressie. Anderzijds door het gebrek aan de juiste bescherming. Dit moet een groter aandachtspunt zijn.
- 6. Geef zorgprofessionals meer zeggenschap**  
Er wordt teveel over zorgprofessionals gesproken, in plaats van met ze. Dat kan echt niet meer. Laat zorgprofessionals zelf meedenken, beslissen en bepalen. Zij weten als geen ander wat noodzakelijk is.
- 7. Investeer in opleiden**  
Het personeelstekort speelde al voor de pandemie. Corona heeft nog duidelijker gemaakt dat er veel goed opgeleid personeel nodig is. Zet in op opleiden en voorkom dat studenten vroegtijdig afhaken. En bied huidige zorgprofessionals de kans om zich te specialiseren.

# 1.

## Zorg voor fysiek herstel

Op fysiek vlak heeft de coronapandemie veel van zorgprofessionals gevraagd. Diensten werken in een warm en niet ademend pak of met een verstikkend mondkapje op. Meer uren draaien dan gebruikelijk. Of diensten overnemen van collega's die zijn uitgevallen door ziekte en daarna weinig tijd om van de drukke diensten bij te komen. Daarnaast zijn zorgprofessionals blootgesteld aan bovenmatig veel kans op besmetting. Een deel is hierdoor zelf besmet geraakt en heeft er lang van moeten herstellen. Bijvoorbeeld omdat zij zich vaak en langdurig binnen hoestafstand van besmette patiënten moesten bevinden, soms zelfs zonder voldoende beschermingsmaterialen. Of omdat zorgprofessionals onderling, tijdens de zorg, geen afstand van elkaar hebben kunnen houden en elkaar zo konden besmetten. Al deze factoren hebben ervoor gezorgd dat een groot deel van de zorgmedewerkers nog steeds fysieke klachten ervaart.

### Aanbevelingen

De patiënt, de zorgsector en de samenleving zijn gebaat bij uitgeruste zorgprofessionals die gedreven hun werk kunnen doen. Om effectief bij te dragen aan fysiek herstel, is volgens NU'91 het volgende nodig:

- Allereerst draagt rust bij aan herstel. Zorgprofessionals zijn toe aan een adempauze. Deze adempauze – minimaal drie weken aaneengesloten vakantie inclusief het weekend ervoor en erna – gaat voor op productie en inhaalzorg. Dit is een afspraak die in alle cao's is opgenomen en daarom moet worden nageleefd. Als een zorgprofessional deze uren niet kan opnemen en er niet met de werkgever over te praten valt, kan hij/zij hulp inschakelen van NU'91. Ter ondersteuning is er een standaardbrief te vinden op onze website die kan worden gestuurd naar de werkgever om hem te wijzen op de cao-verplichtingen.
- Naast de genoten vakantie stelt de werkgever dit jaar samen met de zorgprofessional een individueel plan op. Hierin staat overzichtelijk wat het aantal teveel gewerkte uren is en hoeveel vakantiedagen er nog open staan. Op basis hiervan spreekt de werkgever, samen met de zorgprofessional, af hoe en wanneer hij/zij deze extra uren opneemt. De wensen van de zorgprofessional zijn hierbij leidend. Wanneer de werkgever hier niet in kan voorzien en wij dit signaal ontvangen, bieden we vanuit NU'91 hulp. Hiervoor is ook een standaardbrief waarin we samen de werkgever aanspreken op zijn verantwoordelijkheden. Mocht dit niet voldoende zijn, dan zijn eventuele vervolgstappen te vinden op de website. Uiteraard kunnen leden dan rekenen op steun van NU'91.

- Het is belangrijk dat iemand weet waar hij terecht kan voor hulp gericht op herstel. Denk aan een huisarts, bedrijfsarts, fysiotherapeut, ergotherapeut of andere (para-)medisch specialist. Maatwerk is hierbij van groot belang. Iedere zorgprofessional met een hulpvraag ontvangt persoonlijk van zijn/haar werkgever duidelijke informatie over de verschillende mogelijkheden van hulp en ondersteuning en waar hij/zij daarvoor terecht kan. Deze ondersteuning is kosteloos voor de zorgprofessional beschikbaar. Zorgverzekeraars moeten ruimhartig omgaan met het vergoeden van de zorg die noodzakelijk is voor zorgprofessionals.
- COVID-19 dient door de overheid erkend te worden als beroepsziekte zonder bewijslast. De gevolgen van het coronavirus en de gemaakte onkosten worden niet bij de werknemer verhaald. Klachten ontstaan door het werk, mogen dus nooit voor rekening komen van de zorgprofessional. NU'91 kan de werknemer hierin bijstaan.
- IZZ, PGGM en FWG lanceren momenteel een *Preventieplan zorgmedewerkers* om het verzuim en verloop van zorgmedewerkers terug te dringen. Het biedt een aanpak voor het behoud van zorgmedewerkers (IZZ, PGGM, FWG, juni 2021). Ook andere beroepsorganisaties werken aan een plan om herstel van zorgprofessionals en inhaalzorg met elkaar af te stemmen. NU'91 werkt hier als beroepsorganisatie voor 40.000 verpleegkundigen, verzorgenden en aanverwante beroepen in het primaire zorgproces mee samen.

#### **Ziekteverzuimcijfers van CBS en PGGM laten zien dat het verzuim ongekend is geweest.**

Het ziekteverzuim in kwartaal vier van 2020 was in de zorg- en welzijnssector 6,8% (+0,9% t.o.v. jaar eerder). Het ziekteverzuim is in de zorg nog niet eerder zo sterk toegenomen en is het hoogste verzuim in 18 jaar tijd. De uitschieter zit in de VVT-branche met 8,2% (+1,1% t.o.v. jaar eerder). Ook PGGM toont dat gemeten over de hele zorgsector het verzuimpercentage afgelopen jaar uitkwam op 6,83%. Het hoogste percentage sinds 2004. Gemeten over het hele jaar waren dagelijks gemiddeld 63.000 werknemers in de zorgsector niet inzetbaar.

# 2.

## Geef ruimte en tijd voor mentaal herstel

De coronaperiode heeft veel indruk gemaakt. Meer sterfgevallen dan normaal. Aangepaste bezoekersregelingen waardoor de zorgprofessional de rol van familie noodgedwongen op zich nam. Of veel angst en onzekerheid over een onbekend virus. Meer dan 175.000 zorgprofessionals zijn zelf besmet geraakt met het virus. Waar veel mensen thuis konden blijven, had deze groep geen keuze. Van de zorgverleners kwamen er 1.010 in een ziekenhuis terecht. Daarbij zijn 32 zorgprofessionals aan het virus overleden (RIVM, juni 2021). Van de besmette zorgprofessionals kampt een deel nog altijd met klachten.

Bovendien ervaren zorgprofessionals veel stress in situaties waarin zij niet de gebruikelijke, emotionele steun konden bieden aan zowel de patiënt als diens naasten. Al deze factoren bij elkaar hebben een ontzettend grote impact gehad. Tel daarbij op dat het een langdurige periode was met nauwelijks ruimte om even bij te komen of het te kunnen verwerken. Zorgprofessionals hebben al die tijd op adrenaline gewerkt, maar ook steeds meer op het tandvlees. Deze beroepsgroep heeft veel veerkracht, maar we zien dat gedurende de pandemie het percentage burn-outs, depressies en zelfs PTSS onder zorgprofessionals is toegenomen (Heesakkers et al., 2021). Een ander deel zal pas nu het rustiger wordt dergelijke klachten gaan ervaren.

## Aanbevelingen

NU'91 is van mening dat er voor mentaal herstel eerst rust en reflectie nodig is. Daarvoor zijn ruimte, tijd en gelegenheid noodzakelijk. Dat betekent:

- Erkenning voor wat deze groep heeft meegemaakt is van essentieel belang. De zorgprofessional moet weten waar hij moet zijn voor de juiste, mentale hulp. Die hulp moet laagdrempelig en voor iedereen beschikbaar zijn. We zien goede voorbeelden van passende mentale begeleiding en nazorg binnen organisaties. Het is aan de werkgever om goed aan te sluiten op de individuele behoefte van de zorgprofessionals en het binnen de organisatie te faciliteren.
- In de cao's zijn afspraken gemaakt over het opleidingsplan en –beleid. Dit gaat om 2-3% van de loonsom van de organisatie. Door de pandemie en de werkdruk lag de focus niet op nascholing en opleiden. Met als gevolg dat de opleidingsbudgetten vorig jaar niet overal volledig zijn ingezet. NU'91 adviseert de or om binnen de eigen organisatie bij de werkgever na te gaan wat er nog van het budget over is. Dit resterende bedrag moet worden ingezet voor persoonlijke, mentale begeleiding en psychosociale ondersteuning van de zorgprofessional. Daarbij kun je bijvoorbeeld denken aan hersteltraining, coaching of mindfulness. De belangenbehartigers van NU'91 zullen de ondernemingsraden daarin ondersteunen.
- NU'91 vindt dat er in 2021 een landelijk, collectief rouwmoment voor zorgprofessionals moet komen. Zoals we met elkaar applaudisseerden voor hen aan het begin van de pandemie, is het nu nodig om mét elkaar stil te staan bij wat zij hebben meegemaakt. Tijdens dit collectief herdenkingsmoment worden ook de 32 collega's die zijn overleden aan het virus herdacht.
- Nazorg is nu van groot belang. Om te kunnen monitoren hoe het herstel verloopt en wat het effect van de pandemie op lange termijn gaat zijn, is een landelijk onderzoek onder zorgprofessionals nodig. Iedere zorgprofessional ontvangt begin 2022 een vragenlijst. Deze wordt door deskundigen opgesteld in samenwerking met NU'91, overige beroepsorganisaties, vakbonden en de brancheverenigingen. De uitkomsten van het onderzoek worden gedeeld met werkgevers, overheid en vakbonden en moeten leiden tot aanbevelingen in de verdere nazorg. Samenwerking in de nazorg is van belang voor de zorgprofessionals.

# 3.

## Het is tijd voor een passende waardering

De zorgsector is het laatste anderhalf jaar voor een ongeëvenaarde uitdaging gesteld. Enerzijds de opvang en zorg voor doodzieke mensen in ademnood. Anderzijds het beschermen en begeleiden van kwetsbare mensen. Ondanks de enorme en continu veranderende onzekerheden, risico's, uitdagingen en verantwoordelijkheden in buitengewoon moeilijke situaties, zijn zorgprofessionals altijd doorgegaan met het behandelen van en zorgen voor patiënten. Zij zorgden ervoor dat alle patiënten een zo hoog mogelijke kwaliteit van zorg kregen, waarbij de patiënt zo centraal mogelijk stond (International Council of Nurses (ICN), 2021). Dat deden zij niet alleen tijdens de pandemie. Voordat COVID-19 de boventoon voerde, was dat ook al wat zij altijd al deden. Zorgprofessionals willen daarom meer dan rust en ruimte voor herstel. Zij willen gezien, gehoord en gewaardeerd worden voor het werk dat is verricht. En voor wat zij voor altijd doen. We zien daarentegen dat de beroepsgroepen in het primaire zorgproces een gebrek aan waardering ervaren, met name van de directie van de organisatie en de regering (Ledenpeiling NU'91, mei 2021 en rapport IZZ, Monitor Gezond werken, september 2020).

Als we zorgprofessionals optimaal willen faciliteren om goede zorg te kunnen verlenen – zoals de crisis ons heeft geleerd – moeten we ze de omstandigheden bieden om dat te kunnen doen. Onderzoek van AWWN (2021) toont aan dat zorgprofessionals in de functieschalen 35 t/m 65 qua salaris gemiddeld 9% achterlopen op de marktsector en 5% op de publieke sector. Daarbij verschillen de salarissen ook onderling binnen de verschillende branches in de zorgsector. Het inkomen van vooral verzorgenden is bovendien niet altijd voldoende om economisch zelfstandig te zijn (RVS, 2020).

De waarde van goede zorg is onbetaalbaar. Het goed betalen van gewaardeerde zorgprofessionals lijkt daarentegen onbespreekbaar. Van de twee toegezegde bonussen werd alleen de eerste volledig betaald. De tweede bonus wordt gehalveerd. Het is de zoveelste teleurstelling voor zorgprofessionals waaruit blijkt dat zij vanuit de overheid niet het respect en de erkenning ervaren die zij verdienen. In de structurele arbeidsvoorwaarden zijn de mooie woorden nog altijd niet omgezet in een rechtvaardige waardering. Het is niet alleen een kwestie van prioriteit en rechtvaardigheid, maar ook van maatschappelijk belang dat professionals in de zorg krijgen wat zij verdienen. Nu investeren in de zorgprofessionals loont op korte en lange termijn. Met vijf nieuwe af te sluiten cao's dit jaar, kan het niet zo zijn dat we het inhalen van de beloningsachterstanden maar vooruit blijven schuiven.



## Aanbevelingen

We moeten met elkaar zorgen voor een rechtvaardige waardering in de arbeidsvoorwaarden:

- Als het gaat over de tweede zorgbonus, is het volgens ons duidelijk. Afspraak is afspraak. Daarom houdt NU'91 de politiek ook aan de toezegging van een bonus van € 500.
- Ga direct aan de slag voor de zorg. Het is tijd dat applaus, onderzoeken en rapporten in daden worden omgezet. In de cao-overleggen moet het in alle branches gaan over het inhalen van de salarisachterstanden. We moeten de salarissen gelijk trekken met de marktsector. NU'91 wil daarom de aanvangssalarissen twee treden omhoog en de uitloopschalen drie periodieken langer. Bovendien wil NU'91 dat de beloningsverschillen tussen de branches worden weggenomen.
- De onderhandelingen voor vijf cao's in de zorg staan dit jaar op de agenda. Wij roepen werkgevers op om hierbij hun verantwoordelijkheid te nemen en snel tot afspraken te komen die recht doen aan het werk van de zorgprofessionals.
- Erken de zwaarte, verantwoordelijkheid en de risico's van dit mooie beroep. Doe dit niet alleen tijdens een crisis door middel van een bonus, maar waardeer de beroepen in het primaire zorgproces structureel in salaris, ontwikkelingsmogelijkheden en bied ruimte voor vakmanschap. NU'91 wil hierom vastleggen dat iedere zorgprofessional in het primaire proces recht heeft op een persoonlijk ontwikkelbudget van € 1500 netto per persoon per jaar.
- Zorgprofessionals die meer willen werken, moeten de kans krijgen om dat te doen. In de sector ligt een potentieel waarin de huidige professionals op lange termijn meer kunnen gaan werken. 23% van de werknemers in de zorgsector staat open voor een groter contract. Contractuitbreiding biedt voordelen aan zowel werknemer, werkgever en de samenleving. Het is aan de werkgever daar individueel het gesprek over aan te gaan en daarbij rekening te houden met de behoefte van zorgprofessionals. 'Het Potentieel Pakken' biedt met hun initiatief 'Contractuitbreiding in de zorg' tools in het begeleiden bij de uitbreiding van deeltijdcontracten om arbeidstekorten terug te dringen. Stimuleer financieel en fiscaal een contractuitbreiding zodat op korte termijn een groot deel van de personeelstekorten ingelopen kunnen worden.
- Zet in op regionale samenwerking en een goede aantrekkelijke uitwisseling van personeel om versnippering van contracten te voorkomen.

# 4.

## Zet in op behoud door te binden en te boeien

Om goede zorg te kunnen verlenen, is voldoende en goed opgeleid personeel nodig. Het personeelstekort is al jaren een groot probleem in de zorg en komt als arbeidsmarktcrisis bovenop de huidige gezondheidszorgcrisis. De zorgvraag neemt in de toekomst niet af en de spanning op de arbeidsmarkt neemt alleen maar toe. ICN schatte dit voorjaar al in dat er wereldwijd dertien miljoen verpleegkundigen nodig zullen zijn om het tekort in de nabije toekomst aan te vullen. In Nederland komen we volgens het Prognosemodel in de zorgsector in 2022 naar verwachting 80.000 verzorgenden en verpleegkundigen tekort.

Het personeelstekort werd nog eens pijnlijk zichtbaar tijdens de pandemie. Diverse initiatieven werden bedacht, zoals 'Extra handen voor de zorg' om meer mensen (tijdelijk) bij te laten springen in de zorg. In verschillende ziekenhuizen werd gebruik gemaakt van buddy's en vormen van taakdifferentiatie. Mensen zonder zorgopleiding, bijvoorbeeld uit de horeca of de luchtvaart, werden op ic's, cohortafdelingen of in de ouderenzorg ingezet als extra ondersteuning. Deze buddy's voerden niet-medische en ondersteunende taken uit, waardoor verzorgenden en verpleegkundigen ruimte kregen om zich op complexe of overstijgende taken te richten. Het zorgde voor teamwork.

Naast werving is het behoud en het inspireren van huidige, goed gekwalificeerde zorgprofessionals minstens zo belangrijk. Het *Actieprogramma Werken in de Zorg* van het ministerie van VWS richt zich sinds 2018 op 'voldoende medewerkers, die goed zijn toegerust voor en tevreden zijn met het belangrijke werk dat zij doen' (VWS, 2018). De signalen van zorgprofessionals die het vak (willen) verlaten zijn echter zorgwekkend. Dit blijkt uit diverse peilingen onder de achterban, waarbij 26% recent aangaf dat dit mede komt door de pandemie (Ledenpeiling NU'91, mei 2021). Uit het uitstroomonderzoek van RegioPlus blijkt dat 39% van de werknemers hun werkgever binnen twee jaar verlaat. Een kwart van de professionals die hun werkgever verlaat, verlaat ook de zorgsector. Met name de manier van werken en een gebrek aan uitdaging in de werkzaamheden zijn voor medewerkers redenen tot vertrek (RegioPlus, 2020).

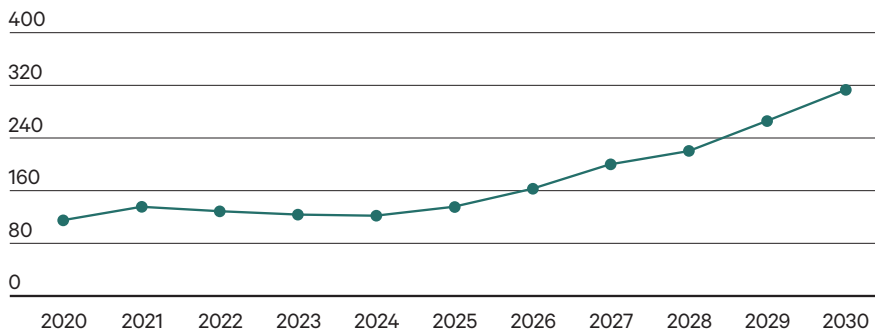
## Aanbevelingen

We moeten inzetten op behoud door te binden en te boeien. Daarom de volgende adviezen:

- Zorg dat de mensen die zich tijdens de pandemie als buddy in de zorg hebben ingezet, gefaciliteerd worden om zich gemakkelijk te laten omscholen tot zorgprofessional. Erken daarnaast de verdienstelijke en noodzakelijke bijdrage van anesthesiemedewerkers en OK-assistenten. Maak de beroepsgroepen gelijkwaardig en erkend gesprekspartner en erken de beroepen als specialisatie van de verpleegkundige zoals beschreven in Art. 3 wet BIG. Bevorder daarnaast het aantrekken van personeel vanuit andere sectoren – en blijf hier de komende jaren in investeren. Zorg er daarna voor dat ze blijven door goede arbeidsvoorwaarden, een beter salaris en zeggenschap.
- Om meer bewustzijn te creëren over het vak, moet de verpleegkundige beroepsgroep zélf inzicht geven achter de schermen: in de media, aan het publiek en aan instellingen. Laat werkgevers daarin faciliteren. Nog te vaak mogen zorgprofessionals alleen over hun werk spreken onder strikte voorwaarden die zijn opgelegd door werkgever. Zorgprofessionals moeten bevlogen, openlijk en in vrijheid over hun vak kunnen praten. Er zijn geen betere ambassadeurs voor de zorg, dan de mensen uit het werkveld zelf. NU'91 komt dit najaar met een programma om zorgprofessionals hierbij te helpen.
- Bied professionals in de zorg een perspectief op een betekenisvolle loopbaan: dat kan door loopbaanpaden verticaal in te richten. NU'91 herkent dat veel professionals ook behoefte hebben aan horizontale loopbaanpaden, maar mist daarin de erkenning en waardering. Dit wordt bijvoorbeeld vaak niet beloond in materiële zin. Om loopbaanpaden door de sector aantrekkelijk te maken, moeten drempels tussen branches worden weggenomen. Laat werkgevers structureel het gesprek aangaan met zorgprofessionals over ontwikkelwensen en een loopbaanplan om af te stemmen op de behoefte van zorgprofessionals. NU'91 zet zich hier aan diverse overlegtafels voor in.

## Arbeidsmarktspanningsindicator

Nederland, aantal vacatures Zorg en Welzijn per 100 werkzoekenden



bron: Prognosemodel  
Zorg & Welzijn, 2021

# 5.

## Aandacht voor veiligheid

Veiligheid is al jaren een belangrijk aandachtspunt. Door corona is de externe agressie de afgelopen maanden alleen nog maar toegenomen (Ledenpeiling NU'91 mei 2021; PGGM&CO, 2021). Aangepaste bezoekersregelingen, uitgestelde behandelingen of het naleven van richtlijnen zorgden voor het inmiddels welbekende 'coronalontje'. Bovenop alle werkdruk en zorgen, kregen verzorgenden en verpleegkundigen hiermee te maken. Daarnaast zagen we dat de veiligheid van zorgprofessionals in het geding kwam door onvoldoende, juiste beschermingsmiddelen. Tijdens de eerste golf gaf zelfs 92% aan niet te kunnen beschikken over voldoende PBM (Ledenpeiling NU'91, maart 2020). Met alle gevolgen van dien. Dat mag nooit meer gebeuren.

### Aanbevelingen

Zorgprofessionals moeten ongehinderd, veilig en op een verantwoorde manier hun werk kunnen doen. Daarom:

- Agressie moet steviger worden aangepakt. Een zorgprofessional moet veilig aangifte kunnen doen. De code Veilige Publieke Taak (VPT) moet altijd toegepast worden. Ook moet de aangifte namens zorgprofessionals door werkgever gedaan kunnen worden. En gaat iemand over de schreef, dan moet hem de toegang tot de zorginstelling worden ontzegd. Van hulpverleners blijf je af. Het wordt tijd dat dit hoge prioriteit krijgt.
- Op het gebied van persoonlijke beschermingsmiddelen moet in de evaluatie van deze crisis kritisch gekeken worden naar het huidige aanbod. Wat is er nu beschikbaar en voldoet dit echt aan alle normen? Daar moet goed onderzoek naar gedaan worden. In iedere zorgorganisatie moeten vanaf nu voldoende beschermende middelen voorradig zijn om op die manier in te kunnen spelen op een mogelijke, nieuwe epidemie. Zorgprofessionals wiens eigen veiligheid in het gevaar komt door onvoldoende middelen? Dat nooit meer. Laat bij het opstellen van protocollen en richtlijnen verzorgenden en verpleegkundigen zelf meebepalen over hun werkomstandigheden.
- Maak samen met zorgprofessionals een plan van aanpak voor een mogelijk nieuwe epidemie. Zorg voor een protocol op maat, de juiste beschermingsmiddelen en een plan waarin de opschaling al duidelijk is. Neem de lessen die de coronapandemie ons geleerd heeft mee.

# 6.

## Erken professionaliteit: geef zorgprofessionals meer zeggenschap

Tijdens de pandemie veranderde het beeld over zorgmedewerkers enigszins. Zij werden ineens gezien en neergezet als helden. Maar aan dat imago moeten we voorbij. Zelfs de term helden doet de professionaliteit van het vak teniet. Verpleegkundigen en verzorgenden zijn professionals die geschoold zijn voor hetgeen dat zij doen. Zij nemen kritische besluiten over de gezondheid van een ander en zijn de spil van zorg op maat rondom de patiënt. Zij weten wat werkt in de praktijk en wat niet. Dat is kennis en ervaring die onmisbaar is. ICN zegt hierover dat we naar een professionele identiteit moeten. Daarin moeten we zorgprofessionals zien als ‘Goed geschoolde professionals die uitzonderlijk kritisch denken en redeneren, werken met en voor individuen en gemeenschappen, zodat deze een optimale gezondheid kunnen bereiken’ (ICN, mei 2021). Zulke professionals moeten daarom zelf wat te zeggen hebben over de eigen werkomgeving, het eigen vak en de eigen ontwikkeling. Daar gaat geen andere beroepsgroep of werkgever over.

Nu de gewone zorg langzaamaan weer de overhand neemt, nemen ook de regels steeds meer de overhand en worden bekende patronen opnieuw zichtbaar. Patronen waarin de professional niet veel te zeggen heeft over de inrichting van de inhaalzorg. Of signalen waarbij artsen vermoeide verpleegkundigen wijzen op diens zorgplicht om de productie door te laten gaan. Al tijdens de pandemie werd geadviseerd dat het stelsel veel meer gericht moet zijn op vertrouwen in de zorgprofessional, ruimte voor professionele autonomie, tijd voor patiënt en collega’s en waardering voor het werk (SER, 2020). De praktijk leert echter dat deze transitie nog nauwelijks heeft plaatsgevonden (RVS, 2020). Het ‘nieuwe normaal’ gaat zo wel weer erg veel lijken op hoe het was vóór de pandemie. Juist die pandemie heeft ons doen inzien dat het zo niet meer moet gaan. De relatie tussen de professional en de patiënt is de kern van waar zorg om draait en moet leidend zijn. De organisatie en bekostiging van zorg zouden op de behoefte van de praktijk afgestemd moeten zijn. Geef de professional de ruimte, de tijd en het vertrouwen om goed te kunnen zorgen.

## Aanbevelingen

Erken de professionaliteit van de beroepen in het primaire proces. Daarbij zijn de volgende punten van belang:

- Vergroot de invloed van zorgprofessionals op en betrokkenheid bij beleid dat hun vak, hun zorg of hun ontwikkeling raakt. Dit gaat om zowel beleid op alle niveaus binnen de eigen organisatie als in het regionale netwerk. De pandemie heeft aangetoond dat zorgprofessionals meer invloed kregen, meer verantwoordelijkheid droegen en dat zij mede vorm gaven aan het beleid om de crisis in de praktijk het hoofd te bieden. Maak hier met elkaar structurele afspraken over, zodat de invloed van professionals veel meer geborgd is.
- Naast nieuwe structuren voor meer invloed, gaat het NU'91 om erkenning van de professional in haar vakmanschap en dat zij actief betrokken worden bij beleid over de organisatie, het herstel, de kwaliteit van zorg en over hun eigen werkomstandigheden. Voor de ontwikkeling en borging van goede kwaliteit van zorgprofessionals is een onafhankelijk kwaliteitsregister nodig zonder belang van welke beheerder dan ook.
- Geef zorgprofessionals – naast betrokkenheid bij organisatie van zorg – de regie over hun eigen werk en ontwikkeling. Niet alleen op de werkvloer in de uitvoering, maar ook als het gaat over hoe het wordt aangepakt. Per branche kan dit anders georganiseerd zijn, maar de gemene deler is dat zorgprofessionals behoren mee te beslissen over de inhoud en omstandigheden van hun werk en de uitoefening daarvan. NU'91 ziet juist nu het belang dat zorgprofessionals zelf meebepalen over het rooster, de verhouding tussen werk en privé en de indeling van zorg. Dat klinkt als een open deur, maar werkt in de praktijk nog steeds niet zo. Geef daarom alle zorgprofessionals invloed op werktijden, roostering en hersteltijd.
- Regels werden onder druk vloeibaar, de administratieve druk verdween en mét de zorgprofessionals werd juist gekeken naar wat zij vonden dat noodzakelijk was. En het werkte. Beperk de regulering op afstand en laat zorgprofessionals zich naar elkaar verantwoorden. Dat heeft een klimaat van vertrouwen in en vrijheid voor de professional nodig. Om de regeldruk te verminderen, geven zorgprofessionals een evaluatie over alle regels die nutteloos zijn. Op basis van nut en noodzaak worden regels tot 50% teruggebracht in 2022. Dit is winst in tijd en geld, wat nu hard nodig is. Organisaties kunnen dit herverdelen, wat ten goede komt aan de professionaliteit en kwaliteit van zorg. Overheid, werkgevers en zorgverzekeraars zouden hierbij een inspanningsverplichting moeten krijgen. Eind 2022 zullen de resultaten hiervan zichtbaar worden gerapporteerd aan NU'91 en de overige vakbonden.
- Verzorgenden en verpleegkundigen gaan over hun eigen beroep en uitoefening van hun beroep. Zorg er bij een volgende gezondheids crisis dus voor dat er zowel op organisatie- als op landelijk niveau een verpleegkundige in het Outbreak Managementteam en Crisisbeleidsteam plaatsneemt als deze ingesteld zijn. Om de kennis, om de ervaring, om de praktische wijsheid en om het vertrouwen van de samenleving die zij als geen ander hebben.



## Het vergroten van de invloed van zorgprofessionals leidt tot:

- Betere zorg
- Minder uitval
- Meer werkplezier
- Behoud van zorgprofessionals
- Beter imago

*(Commissie Werken in de Zorg, 2020;  
Keyko et al., 2016)*

# 7.

## Investeer in opleiding

Het inwerken en begeleiden van nieuwe studenten, nieuwe medewerkers en nieuwe ondersteuning is tijdens de crisis zeer wisselend ervaren. Studenten en stagiaires werden ingezet op corona-units, gingen over eigen grenzen heen. Derde- en vierdejaars studenten werden bijvoorbeeld als volledige kracht gebruikt om de crisis het hoofd te bieden. Dat is leerzaam, maar ook kwetsbaar. Zij krijgen op die manier onvoldoende tijd en uitleg van begeleiders. Tegelijkertijd geven begeleiders zelf ook aan dat zij niet altijd de gewenste kwaliteit van begeleiding kunnen geven. We zagen soms zelfs dat er helemaal geen begeleiders aanwezig waren. Ook vóór de pandemie was dit probleem aanwezig (NU'91 stageonderzoek). Om het aanbod van nieuwe studenten en werknemers in het werkveld te laten integreren is zowel aandacht voor de kwantiteit als de kwaliteit van praktijkbegeleiders nodig.

De komende tijd moeten er veel nieuwe zorgprofessionals voor de gezondheidszorg worden opgeleid. Tussen de eerste golf en het begin van de tweede zijn in september 2020 twaalf procent meer studenten begonnen met de hbo-opleiding tot verpleegkundige. De mbo-opleidingen bleven stabiel in de instroom. Het aantal nieuwe studenten voor de verzorgende-IG is echter met elf procent gedaald (CBS, juni 2021). Juist binnen niveau 3 en 4 worden volgens het Prognosemodel de grootste tekorten op de arbeidsmarkt verwacht. Deze aankomende zorgprofessionals zullen allemaal, samen met de zij-instroom, in de beroepspraktijk begeleid en ingewerkt worden door de huidige werkende zorgprofessionals. Voordat nieuwe professionals op de arbeidsmarkt starten, is het belangrijk dat zij een goed beeld krijgen wat het werk concreet inhoudt en wat er van hen wordt verwacht. Goede voorbereiding in het onderwijs en begeleiding tijdens stages en eerste baan zijn daarvoor essentieel (SER, 2021).



## Aanbevelingen

Investeer dus in goede opleiding van nieuwe professionals. Daarom:

- Een goede begeleiding in de praktijk is goud waard. Studenten verdienen begeleiders die tijd krijgen voor het begeleiden van stagiaires en hier ook bekwaam in zijn en zich hierin kunnen ontwikkelen. Dit vergt in de praktijk bijvoorbeeld ook vrijstelling van directe zorgtaken, wat op dit moment niet zo geroosterd kan worden. Het bieden en afstemmen van meer tijd, ruimte en middelen voor begeleiding is een investering van overheid, onderwijsinstellingen en werkgever die zich terugverdient in goede kwaliteit van zorg en zorgprofessionals met werkplezier. De komende jaren moet de kwaliteit van de begeleiding in de praktijk door werkgevers, onderwijsinstellingen en beroepsorganisaties goed gemonitord worden. De rechten, belangen en verantwoordelijkheden van zowel onderwijsinstellingen, werkgevers als studenten moeten daarin helder zijn.
- De begeleiding moet in de praktijk op maat en op de situatie toegesneden zijn. Een bekwame werkbegeleider past de begeleidingsstijl aan op de werksituatie op de werkplek, op het ontwikkelingsniveau en de kenmerken van de stagiaire. Werkgevers hebben hierin de taak om een gezond en veilig leerklimaat te stimuleren. NU'91 pleit voor goede stagevergoedingen, een goed leerklimaat en een goede, regionale samenwerking over de verdeling van stagiaires en studenten binnen zorgorganisaties.

## Arbeidsmarkttekort - zorgberoepen

Nederland, personen

Onderwerp	2020	2030
Zorghulp (niveau 1)	1.700	6.200
Helpende zorg & welzijn (niveau 2)	2.800	6.900
Verzorgende (niveau 3)	12.000	43.700
Verpleegkundige (niveau 4)	9.000	17.700
Doktersassistent (niveau 4)	600	1.000
Verlos- en verpleegkundige (niveau 6)	6.500	8.300

bron: Prognosemodel Zorg & Welzijn, 2021

**NU'91 is als beroepsorganisatie voor zorgprofessionals aangesloten bij ICN, de internationale organisatie voor zorgprofessionals. Samen met de ICN pleit NU'91 in Nederland en wereldwijd voor de volgende punten:**

- Investeren in verpleegkunde.
- Verzekeren dat verpleegkundigen een plek aan besluitvormingstafels hebben.
- Verbeteren van professioneel onderwijs.
- Uitbouwen en behouden van de verpleegkundige en verzorgende beroepsgroep.



### **Wat hebben we wereldwijd gezien:**

ICN-lessen en -visie (mei 2021): “Verpleegkundigen staan centraal in het ontwerpen van gezondheidszorgsystemen die zich focussen op publieke gezondheid, preventie en eerstelijnszorg.”

- Verpleegkundigen en verzorgenden worden door publiek het meest vertrouwd in informatievoorziening en communicatie;
- Zorgprofessionals kunnen de publieke gezondheid monitoren;
- Zorgprofessionals kunnen een vorm van ‘Early Warning System’ voor epidemische ziekten ontwikkelen;
- Zorgprofessionals kunnen het publiek onderwijzen over gezondheid en zorg;
- Investeren in infectiepreventiemaatregelen;
- Infectiepreventie is het grootste wapen voor zorgprofessionals om hun gezondheid goed te beschermen;
- Zorgprofessionals zijn en moeten betrokken worden bij innovatieve manieren om technologie in de praktijk te laten integreren.



**Samen  
sta jij  
sterker!**

**NU'91**  
voor zorgprofessionals

Nevelgaarde 52  
3436 ZZ Nieuwegein

030 - 296 41 44  
info@nu91.nl

**nu91.nl**

© NU'91 | juli 2021

**NU'91**  
voor zorgprofessionals