

Nieuw

lekker efficiënt!

bij een personeelstekort.



Over het komende arbeidsmarkttekort wordt al jaren gepraat en ook uit de RegioMarge-cijfers van Prismant blijkt het weer: de komende vier jaar neemt het tekort aan verpleegkundigen en vooral verzorgenden naar verwachting toe. Hoe groter de schaarste, hoe dringender de vraag hoe daar als beroepsgroep en als individu mee om te gaan. Die vraag houdt ook de Commissie Ethiek van V&VN bezig.

“Geen **cijfers**, maar **verhalen** tonen de **schaarste** aan”

De RegioMarge 2007 geeft cijfers over de ontwikkeling op de arbeidsmarkt voor verpleegkundigen en verzorgenden. Prismant schetst vier mogelijke scenario's. In elk van de vier scenario's ontstaat in 2011 een tekort aan **verzorgenden**, variërend van 3,7 procent in het meest gunstige geval tot 12,7 procent in het meest ernstige geval. In drie van de vier scenario's ontstaat er ook een tekort aan **verpleegkundigen**, variërend van 1,5 tot 3,7 procent. De verpleeg- en verzorgingshuizen krijgen met de grootste tekorten te maken, gevolgd door de jeugdzorg en de branche welzijn en maatschappelijke dienstverlening.

Het tij keren

De Commissie Ethiek van V&VN kwam halverwege vorig jaar met de notitie 'Verantwoordelijkheid en schaarste in de zorg'. Binnen een jaar of vijf is er echt een tekort aan verpleegkundigen en met name verzorgenden. Dat is duidelijk”, aldus Hans van Dartel, voorzitter van de Commissie Ethiek van V&VN en docent medische ethiek aan de Universiteit Leiden. “In delen van Nederland, met name de Randstad, is dat al zo. Dat komt niet alleen door een groeiende zorgvraag, onder meer door de vergrijzing, maar heeft ook te maken met de uitstroom van personeel, door bijvoorbeeld vergrijzing, een slechte werksfeer, te weinig loopbaanmogelijkheden of ongunstige werktijden. Daarnaast is de onvoldoende instroom van nieuwe mensen natuurlijk een probleem. Schaarste leidt vaak tot meer schaarste. Bij een tekort aan medewerkers, wordt de werkdruk hoger, waardoor het werk minder aantrekkelijk wordt en er minder mensen voor kiezen. Het is lastig om deze negatieve spiraal te doorbreken. De manieren waarop dat wordt geprobeerd, zijn niet altijd de meest effectieve. Ik denk bijvoorbeeld dat het een averechts effect heeft wanneer potentiële nieuwe verpleegkundigen en verzorgenden worden gelokt door een te rooskleurig beeld van de zorg te schetsen. Dat gebeurt naar mijn idee nog te veel. De zorg is een heel mooi vakgebied,

maar je wordt ook geconfronteerd met menselijk leed, tragiek en dood. Dat is niet niks, zeker niet voor jonge mensen. Verder bestaat bij veel mensen ten onrechte het beeld dat het werk van verpleegkundigen en verzorgenden bestaat uit allerlei eenvoudige taken. Terwijl zowel de cliënten als de setting waarbinnen moet worden gewerkt, het werk allesbehalve eenvoudig maken. Ik denk dat het goed is om die harde en complexe kant van de zorg wat duidelijker te laten zien, ook in de media. Niet alleen om te voorkomen dat nieuwelingen schrikken en teleurgesteld wegllopen, maar ook om de waardering voor mensen die dit werk doen te vergroten. Werken aan het imago van de beroepsgroep is prima, maar dat moet wel van binnenuit gebeuren en gebaseerd zijn op de realiteit. Er zijn verpleeg- en verzorgingshuizen die leerlingen al vroeg in hun opleiding een stageplek aanbieden, zodat ze weten wat ze na hun opleiding kunnen verwachten. Die aanpak lijkt goed te werken. Een fout die in het verleden is gemaakt in een poging het tekort aan medewerkers in de zorg op te lossen, is het verlagen van de opleidingseisen, zodat er meer – goedkope – laaggeschoolden in konden stromen. Terwijl er niet alleen behoefte is aan kwantiteit, maar vooral aan kwaliteit: mensen die creatief, deskundig en constructief kunnen denken en werken.”

Morele onverschilligheid

De gezondheidszorg is een complexe sector, waarin beslissingen op het ene niveau gevolgen hebben voor de werkzaamheden en de beschikbare middelen op een ander niveau. Als de overheid het budget voor de gezondheidszorg beperkt, heeft dat gevolgen voor de instellingen. Instellingen nemen op hun beurt beslissingen over de verdeling van het beschikbare budget en deze hebben weer gevolgen voor de mogelijkheden van de teams bij de uitvoering van hun werk. En natuurlijk neemt ook de individuele verpleegkundige of verzorgende beslissingen over de verdeling van zijn of haar – schaarse – middelen: tijd en aandacht. “Verpleegkundigen en verzorgen-

>>

Ethisch dilemma?

De Commissie Ethiek V&VN houdt zich bezig met ethische onderwerpen die voor verpleegkundigen en verzorgenden van belang zijn, zoals schaarste. Zit je zelf met een ethische vraag die mogelijk bij meer verpleegkundigen of verzorgenden speelt, leg hem de commissie voor. Stuur je vraag naar Joke de Witte (secretaris Commissie Ethiek): j.witte@venvn.nl.



‘Het personeel was alleen maar aan het ‘overleven’

Mike Lenderink, sinds 2004 meewerkend teamleider in een psychogeriatrisch zorgcentrum: “Hiervoor werkte ik in verpleeghuizen in Amstelveen en Amsterdam. Ik ben heel bewust buiten de Randstad een baan gaan zoeken, omdat ik de gevolgen van het structurele personeelstekort in Amstelveen en Amsterdam echt schrijnend vond. Het personeel zelf wist al niet meer beter dan dat er een tekort was en had dat allang geaccepteerd als ‘normaal’. Om toch een minimum aan zorg te kunnen leveren, werd er heel taakgericht gewerkt en schoot de persoonlijke betrokkenheid bij cliënten er eigenlijk helemaal bij in. Cliënten hadden geen regie meer over hun leven, er werd hen niet gevraagd wanneer ze uit bed wilden of wat ze op hun brood wilden. Ze werden uit bed gehaald wanneer er tijd voor was en kregen gewoon een boterham voorgezet. Niet uit rottigheid, maar vanwege tijdgebrek. Het personeel was alleen maar aan het ‘overleven’. In het zorgcentrum, waar ik sinds 2004 werk, waren zowel cliënten als medewerkers nog tevreden over de kwaliteit van zorg. Inmiddels hebben we echter ook hier te maken met een tekort aan mensen, waardoor we noodgedwongen een stap terug moeten doen. Het is beslist nog niet zoals ik in Amstelveen en Amsterdam mee heb gemaakt, maar we kunnen wel minder tijd en aandacht aan mensen besteden, bijvoorbeeld bij de persoonlijke verzorging. Alles moet in een hoger tempo en dat is vervelend voor de medewerkers, maar zeker ook voor de cliënten die dat tempo niet allemaal kunnen bijbenen. Dat wordt wel eens vergeten.”

den zijn zelden of nooit direct verantwoordelijk voor het ontstaan van schaarste”, zegt Hans van Dartel. “Hun beperkte middelen zijn veelal het gevolg van beslissingen die op een hoger niveau genomen zijn. Het lijkt erop dat er wel van boven naar beneden gecommuniceerd wordt, maar niet zozeer andersom. Met andere woorden: de verhalen over de druk die het tekort aan goed personeel met zich meebrengt, bereiken de hogere niveaus niet voldoende. Dat komt volgens mij voor een belangrijk deel doordat die ervaringen vaak niet uit te drukken zijn in cijfers, maar in verhalen. De hogere niveaus zouden minder aan cijferfetisjisme moeten doen en zich meer moeten openstellen voor de verhalen erachter. Als verpleegkundigen en verzorgenden langere tijd het gevoel hebben dat ze niet worden gehoord, kan er morele onverschilligheid ontstaan. Wij kennen verhalen waaruit blijkt dat mensen minder geïnteresseerd raken in wat de zorgvrager precies nodig heeft en hoe het met hem of haar gaat. Of medewerkers blijven over hun grenzen gaan en krijgen een burn-out. In beide gevallen trekken zowel zorgverleners als patiënten, cliënten en bewoners aan het kortste eind. Voor verpleegkundigen en verzorgenden zelf is het van belang dat ze er ook in hun team voor uit durven komen wanneer ze aan hun taks zitten. Daar hebben ze nogal eens moeite mee, doordat dat voelt alsof ze tekortschieten. Maar alleen als je problemen erkent en aankaart, kun je steun krijgen en gezamenlijk een oplossing zoeken. Voor dat gesprek met elkaar, ook over morele dilemma’s, zou meer ruimte moeten worden gemaakt. Juist in tijden van schaarste.” ■

Meer weten?

Voorjaar 2008 verschijnt de Hoe-brochure met als thema hoe je als verpleegkundige of verzorgende aan de slag kunt gaan met het tekort aan collega’s. Ook is tijdens het afgelopen V&VN-congres aandacht besteed aan het onderwerp morele dilemma’s. Kijk op www.venvn.nl voor meer informatie.