

Marc van der Meer: Open gesprek over de personeelsinzet in zorg en welzijn in drie dimensies

Het sociaal overleg tussen het kabinet en de sociale partners in Den Haag heeft na de Tweede Wereldoorlog al heel vaak draagvlak gecreëerd voor het sociaal en economisch beleid. Het gaat daarbij niet alleen om stabiele groei en gelijke inkomensverdeling, maar ook om de kwaliteit van de arbeid. Die kwaliteit wordt momenteel op de proef gesteld, zeker in de gezondheidszorg. Tijd voor een open gesprek over de personeelsinzet.

Kenmerk van het landelijk overleg is dat het kabinet een deel van de publieke ruimte deelt met vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. Dat overleg is enerzijds pragmatisch en verkennend om verschillende perspectieven te delen. Anderzijds brengt het normatieve en cognitieve vraagstukken scherper in kaart. Welke doelstellingen willen we nastreven en hoe kunnen we deze bereiken?

Arbeidsmarkttekorten

Momenteel dringen in de arbeidsmarkt van de gezondheidszorg verschillende onderwerpen om prioriteit, variërend van de publieke of private financiering van het opleidingsstelsel tot het tekort aan handen aan het bed. Hoe bevorderen we de instroom en gaan we verloop van medewerkers tegen? En welke causale mechanismen bevorderen een arbeidsklimaat om veilig en productief te werken?

In een recent internationaal hoofdstuk hebben we het strategisch gedrag van vier recente kabinetten in antwoord op de Kredietcrisis van 2008 tegen het licht gehouden. Opvallend is dat de kabinetten Rutte-2 en -3 op tal van thema's steeds met veel landelijke partijen overleg hebben gevoerd. Afspraken werden na afloop bezegeld in de Tweede Kamer, heel vaak met instemming van constructieve parlementaire oppositiepartijen.

Dat was nodig om de indirecte gevolgen van het faillissement van Lehman Brothers op te vangen. Toen was er sprake van een nationalisatie van banken, vervolgens tekorten in de openbare financiën, een pleidooi voor langer werken en pensioenherziening en sterke bezuinigingen op de publieke dienstverlening (waaronder opleiding en ontwikkeling van vakmensen).

Net als vandaag waren tien jaar geleden de arbeidsmarkttekorten ook omvangrijk. Momenteel bedraagt het verzuimcijfer in sommige ziekenhuizen 10% en geeft een (te) groot aantal medewerkers te kennen de zorg te willen verlaten. Een bijzonder kwetsbare situatie. Om een nieuw domino-effect te voorkomen, is een agenda van sociale investeringen in vakmensen voorwaardelijk.

Delen van publieke ruimte

Nu de coronacrisis en de kabinetsformatie maar voortduren, dringt zich daarom de vraag op of er op relatief korte

termijn ruimte te maken is voor een nieuw open gesprek over het delen van de publieke ruimte. Hieraan kunnen meerdere partijen deelnemen, met ook vertegenwoordigers van werkenden, nieuwe intreders en studenten. Als we ons beperken tot het terrein van de gezondheidszorg, is er een brede oriëntatie essentieel, die verder reikt dan alleen de focus op het personeelstekort op de IC. Hoe kunnen we werken aan taakverrijking en mobiliteit, van rol naar rol en van werk naar werk? Kunnen we het werk slimmer indelen? Overal in de gezondheidszorg zijn er serieuze personeelsvraagstukken die vragen om nieuwe doelbepaling en probleemoplossing. We moeten bevorderen dat de jeugdzorg, de ouderenzorg of de gehandicaptenzorg adequaat blijven functioneren.

Dat vraagt allereerst om transparante en samenhangende informatie over de instroom, doorstroom en uitstroom van medewerkers en om tijd en bereidheid van betrokkenen om naar elkaar te luisteren.

Drie dimensies

Een vruchtbare dialoog roept vragen op van verschillende diepgang. In de eerste orde: wat gaat goed, wat kan beter? In de tweede orde: hoe kunnen medewerkers zich in hun functie verder ontwikkelen. Dat vergt ook dat nieuwe instromers de begeleiding krijgen die ze nodig hebben, zodat ze niet uitvallen als ze ineens zelfstandig werken en ze kunnen groeien in hun verantwoordelijkheden. En in de derde orde: wat dragen alle inspanningen bij aan de financiering en kwaliteit van de arbeidsmarkt in de gezondheidszorg als geheel?

Nederland heeft een traditie waarin overleg op de werkvloer gevoerd kan worden, waardoor de kwaliteit van de arbeid weer zelfregulerend kan worden. Dat vergt ook vernieuwing van de zeggenschap op het werk. Constructieve oppositie en tegenspraak horen daarbij. Er is behoefte daar op een lerende manier mee om te gaan. 'Falend vooruit!', zoals dit bij het Actie Leer Netwerk heet. Ik zou beginnen met het initiëren en ordenen van enkele gesprekken op de werkvloer.

Marc van der Meer is ambassadeur voor het Actie Leer Netwerk thema Leven Lang Ontwikkelen. Daarnaast promoveerde hij in de sociale wetenschappen in Amsterdam. Van 2009 tot 2014 was hij directeur van het Landelijk Expertisecentrum Beroepsonderwijs. Hij is voorzitter van de Nederlandse Vereniging voor Arbeidsverhoudingen en bijzonder hoogleraar onderwijsarbeidsmarkt aan de Universiteit van Tilburg. Sinds 2016 is hij lid van de SER in Noord-Brabant.

Dit blog verscheen vandaag ook op [skipr.nl](https://www.skipr.nl).