

Arbeidsmarktbeleid in de zorg moet anders worden aangepakt

Om de grote uitdagingen in de zorg, waaronder het toekomstige personeelstekort, aan te pakken, moeten bestuurders kritisch reflecteren op hun eigen missie en visie. Als je die missie serieus neemt, dan komen termen als voorzorg, zelfredzaamheid, participatie, positieve gezondheid en gezamenlijk beraad over verantwoorde keuzes eerder omhoog dan groei en behoud van eigen organisatie.

Het huidige personeelstekort was helaas al lang voorspeld. Eric Topol waarschuwde in 2012 al dat we voor een creatieve deconstructie van de zorg staan en de commissie-Kaljouw wees er in 2015 op dat zelfredzaamheid en participatie in 2030 zodanig zouden moeten zijn dat wij een andere zorg zouden kunnen inrichten, meer gericht op wat wenselijk is dan op alles gedaan moet worden wat kan. Dat het door de huidige crises versneld op ons afkomt is vervelend en bedreigend. Zorgwekkender is het feit er blijkbaar geen plan B op de plank lag 'voor het geval dat'.

Terugbrengen op het oude niveau

Wat verder opvalt is dat Einstein gelijk had toen hij stelde dat je een probleem niet kunt oplossen door dezelfde redenering te volgen als die het veroorzaakt heeft. Het streven in alle sectoren lijkt te zijn 'terugbrengen op het oude niveau'. Personeel aantrekken, opleidingen optuigen en zo de gaten vullen. Terwijl er twee fundamentele zaken zijn die al eerder gesignaleerd werden waarvoor deze oplossing onvoldoende soelaas biedt. Zowel de bevolking als het personeel verouderen, terwijl het aantal jongeren slinkt. En iedereen is veeleisender geworden. Dat geldt voor zowel patiënten, die minder lankmoedig zijn, als voor jongeren die liever baantjes kiezen met betere verdiensten en meer vrijheid.

Tegen de stroom in

Als het schip in zwaar weer komt te verkeren, ligt er een grote verantwoordelijkheid bij de bestuurders om verder te kijken dan de horizon en de koers op langere termijn uit te zetten. Helaas gaat de metafoor van het schip mank als het gaat om onze huidige puzzel. Het gaat immers niet om het behoud van het eigen bootje, maar de houdbaarheid van de hele vloot. Oftewel, de uitdaging is veel omvattender: een gezamenlijke visie op hoe de toekomst van de zorg duurzaam en houdbaar te houden, met meer zelfredzaamheid en participatie, met zeer waarschijnlijk minder personeel en meer inzet van alternatieve middelen.

Dit is de uitdaging waar bestuurders voor staan. Helaas tegen de stroom in vanwege eigen belang van organisaties, lokale gemeenschappen, politiek populisme en demotivatie van zorgpersoneel. Tevens staat er forse tegenwind door afnemende middelen, stijgende kosten, maar tevens een toenemende vraag. Goede raad is duur en grote moed is nodig om tegen de stroom in, scherp aan de wind toch koers te zetten naar een andere vorm van zorg.

Verbrede horizon

In de psychotherapie leren wij mensen beseffen dat zij de wereld niet kunnen veranderen maar wel zichzelf. Misschien moeten alle bestuurders, bijgestaan door toezichthouders, aan kritische reflectie over hun eigen missie en visie beginnen. En die missie en visie zijn altijd gericht op de mensen die allemaal patiënt kunnen worden. Als je die missie serieus neemt, dan komen termen als voorzorg, zelfredzaamheid, participatie, positieve gezondheid en gezamenlijk beraad over verantwoorde keuzes eerder omhoog dan groei en behoud van eigen organisatie. En dan is de horizon breder dan het zorgdomein. Naast het sociale domein past daar een reflectie over het verantwoord en solidair omgaan met gemeenschapsgeld.

Een dergelijke reflectie is een kolfje naar de hand van zorgbestuurders die vanuit hun collectieve intelligentie de langetermijnvisie hebben en daarop de koers uit zetten. Maar wees gewaarschuwd, let op tegenstroom en tegenwind. Maar het kan niet alleen anders, het moet ook anders.

Rutger Jan van der Gaag

Voorzitter Vereniging van bestuurders in de zorg NVZD