

GGZ-Nederland zet in op duurzame inzetbaarheid

## ‘Zonder de or kun je niet slagen’

*De geestelijke gezondheidszorg maakt een sterke groei door, die op termijn kan leiden tot grote personeelstekorten. Reden voor de sociale partners om stevig te investeren in het werkvermogen van alle professionals in de sector. Werkgeversvereniging GGZ-Nederland wil duurzame inzetbaarheid zelfs in de cao verankerd zien. Bestuurslid Rob van der Plank licht de plannen toe.*

Door Take Ligteringen

**D**e geestelijke gezondheidszorg (GGZ) is een branche in beweging. De vraag naar psychische zorg neemt sterk toe en de instellingen krijgen steeds meer te maken met marktwerking en onderlinge concurrentie. Die ontwikkeling heeft grote gevolgen voor de manier waarop professionals in de sector hun werk doen. Een van de meest ingrijpende en omstreden ontwikkelingen van de laatste tien jaar is de invoering geweest van de zogenoemde diagnosebehandelcombinaties (DBC's). Deze systematiek koppelt elke diagnose aan een voorgeschreven behandeling tegen een vaste prijs. Professionals hebben sinds de invoering van de DBC's regelmatig hun onvrede geuit over deze werkwijze, die hun handelingsvrijheid en professionaliteit zou aantasten. Niettemin zijn de DBC's inmiddels niet meer uit de GGZ weg te denken. Als het aan Rob van der Plank ligt, geldt dat weldra ook voor het thema duurzame inzetbaarheid. Het bestuurslid van werkgeversvereniging GGZ-Nederland, tevens bestuursvoorzitter van het Nederlands Psychoanalytisch Instituut, voorziet een tijd waarin de sector het erg moeilijk zal krijgen om aan voldoende personeel te komen. Daarom acht hij het van het grootste belang om stevig te investeren in het werkvermogen van alle GGZ-professionals, jong en oud. Zo moet iedereen tot aan het pensioen – of dat nu bij 65, 66 of 67 jaar ligt – van maximale toegevoegde waarde blijven voor de sector.

**‘De klacht over bureaucratie raakt mij diep, want ik denk dat men gelijk heeft’**

Om het belang hiervan nog eens extra te onderstrepen, wil GGZ-Nederland het thema duurzame inzetbaarheid zelfs expliciet in de cao vermeld zien; het moet de kapstok worden waaraan verschillende regelingen, afspraken en maatregelen worden opgehangen.

‘We zien een toenemende arbeidsmarktkrapte’, licht Van der Plank toe. ‘Weliswaar heeft de GGZ op dit moment nog niet te maken met grote personeelstekorten – de economische crisis heeft geleid tot een grotere toestroom van personeel naar onze sector – maar we verwachten dat er de komende vijf jaar een toenemende vervangingsvraag op gang komt. Mensen treden uit en daar staat minder toestroom van jongeren tegenover. Daarnaast hebben we te maken met een uitbreidingsvraag door de groei van de GGZ.’

**Hoe groot is die groei?**

‘Tussen 2000 en 2010 hebben we een toename gezien van bijna vijftig procent in productie en veertig procent in werkgelegenheid. Dat is echt fors. En doordat de groei van het aantal mensen is achtergebleven bij de toename van het aantal patiënten, heeft iedereen gemiddeld meer te doen gekregen. Duurzame inzetbaarheid is een kwantitatief verhaal: zorgen dat er op termijn voldoende menskracht beschikbaar is. Maar het is vooral ook een kwalitatief verhaal: we vragen steeds meer van onze mensen, en daar

moeten ze op toegerust zijn. We moeten dus heel erg zuinig zijn op ons menselijke kapitaal. We moeten ervoor zorgen dat onze mensen goed opgeleid zijn en goed gefaciliteerd worden. Voor ons betekent duurzame inzetbaarheid vooral dat we de professionals die voor onze branche gekozen hebben, willen behouden. We willen ze binden en boeien – hoewel dat begrip in de GGZ altijd een wat dubbele betekenis heeft, als je bijvoorbeeld kijkt naar de TBS-kant van de branche. Verder willen we onze mensen vitaal houden, en we willen dus investeren in hun arbeidsvermogen en gezondheid door ze een betere balans te bieden tussen werk en privé. Dat is een heel belangrijk element, waar we in de vorige cao zwaar op hebben ingezet. We zijn er toen samen met de bonden in geslaagd om de regelingen in de cao die vooral gericht waren op de ouderen – van die klassieke ontzietbepalingen met veel extra vrije dagen – te verbreden. We zijn naar een levensloopbudget gegaan dat voor iedereen in de GGZ op dezelfde manier geldt. Je bouwt elk jaar een aantal uren op – gewaardeerd in geld – dat je kunt inzetten om af en toe wat lucht te happen en de accu weer op te laden. Zo hou je mensen fit, gezond en duurzaam inzetbaar. In deze cao-ronde willen we ook een regeling afspreken die het mogelijk maakt om met je opgespaarde levensloop-kapitaal een opleiding te volgen. Het is eigenlijk de bedoeling dat die gespaarde dagen op een levenslooptekening worden gezet – en dat wordt ook fiscaal gefaciliteerd. In principe zou je daar tijd mee moeten terugkopen. Maar wat als je nu bijvoorbeeld een taal wilt leren of een andere cursus wilt volgen die niet direct gerelateerd is aan je werk maar die je wel helpt om met plezier aan de slag te blijven? Wij zouden graag in de cao willen opnemen dat het levenslooptegoed ook daarvoor kan worden aangewend. Maar dat is nog een controversieel punt, want de bonden hebben steeds gezegd dat ze uitsluitend tijd willen uitruilen tegen tijd. Wij erkennen volmondig dat de regel inderdaad moet zijn en blijven: je koopt tijd met tijd. Maar het zou volgens ons goed zijn als je voor het volgen van een training zou kunnen putten uit die levenslooptekening.’

**Dan is het dus niet zo dat de werkgever de werknemer gaat verplichten om zijn levenslooptegoed aan te spreken als hij voor zijn werk een cursus wil volgen?**

‘Uiteraard gaat alles op basis van vrijwilligheid. Maar bij duurzame inzetbaarheid hoort meer in het algemeen ook dat je blijft bekwamen in je vak. Dat wordt ook vanuit de cao gefaciliteerd. De GGZ is enorm in beweging. We gaan steeds meer toe naar ambulante zorgverlening, we krijgen te maken met steeds zwaardere problematiek en er komen steeds meer allochtone patiënten. Denk ook aan e-health. Dat vraagt bepaalde competenties, en die zul je moeten verwerven. Levenslang leren is een beginsel waar we in de GGZ behoorlijk veel geld aan kwijt zijn, en de bedragen zullen de komende jaren alleen nog maar hoger worden. Dat doe je makkelijker als je weet dat de werknemers die deze opleidingen volgen, daarmee behouden blijven voor de sector. Dat is voor ons als werkgevers de kern van het thema duurzame inzetbaarheid: wij willen investeren in ons menselijk kapitaal, en kunnen daarmee voldoen aan de groeiende en steeds complexere zorgvraag. Er hoort trouwens nog een element bij. Wij hebben twee jaar geleden met de bonden een HR-convenant gesloten waarin we hebben afgesproken dat we, gelet op het belang van duurzame inzetbaarheid en vitaliteit, ons best moeten doen om het personeelsbeleid van de instellingen verder te professionaliseren. Want je moet ook op instellingsniveau, samen met je ondernemingsraad, consequent aandacht hebben voor het belang van duurzame inzetbaarheid in al zijn facetten.’

**Welke rol speelt de ondernemingsraad daar dan bij?**

‘De or moet meedenken over de concretisering van het thema duurzame inzetbaarheid binnen de instelling, en is wat mij betreft ook van harte uitgenodigd om daar zelf ideeën voor aan te dragen. Verder moeten we zorgen voor een strakke monitoring, samen met de ondernemingsraad, van de gemaakte afspraken. Het is immers heel belangrijk dat er voldoende draagvlak is – dat we met z'n allen begrijpen hoe belangrijk



het is om in duurzame inzetbaarheid te investeren. In elk bedrijf maak je keuzes op dit vlak, en die moeten bij voorkeur door het personeel ondersteund worden. De or is daarin een vooruitgeschoven post, en die zou dus de leiding moeten nemen – mis-

schien nog wel meer dan op andere vlakken. Als de ondernemingsraad die rol niet op pakt, is dat voor mij een slecht teken want dan leeft het thema blijkbaar niet binnen de instelling. Je bent dan eigenlijk bezig om je eigen falen voor te bereiden.’