5 vragen over

Eerste 100 dagen

"De arbeidsmarkt raakt aan alles: de zorg die je kunt leveren, de financiële situatie, personeelstevredenheid, ga zo maar door."

- Irma van der Fluit -

Irma van der Fluit startte op 1 maart 2023 als directeur van WGV Zorg en Welzijn. Daarvoor was ze werkzaam voor 's Heeren Loo en andere zorginstellingen. Ook heeft zij als interim manager bij verschillende organisaties marketing- en communicatiestrategieën ontwikkeld. In dit interview reflecteert ze op de eerste 100 dagen in haar functie als directeur en kijkt ze vooruit.

Het vraagstuk van die krappe arbeidsmarkt en de toenemende zorgvraag vindt Irma van der Fluit heel boeiend: 'Transities gaan gepaard met ongemak, complexiteit en onduidelijkheid. Ik kijk wat ik nu kan doen, waar ik aan kan bijdragen en mijn invloed voor kan aanwenden. En als iedereen dat eigenaarschap pakt, dan kom je al een heel eind met elkaar.'

1

Hoe kijk je terug op je eerste 100 dagen als directeur?

'Met plezier en verwondering. Ik heb gesolliciteerd bij WGV Zorg en Welzijn omdat ik de arbeidsmarkt heel boeiend vind, en ik kon meteen vol aan de bak met onze strategie voor komende jaren. Vanuit deze rol schuif ik ook aan in de Regioraad van RegioPlus, waarin alle directeuren plaatsnemen vanuit de verschillende werkgeverorganisaties. Daar heerst een duidelijke teamgeest, een sfeer van samen creëren en ervaringen uitwisselen. Dat is echt heel fijn. Omdat ik bij verschillende zorgorganisaties heb gewerkt, heb ik kunnen zien dat die arbeidsmarkt alles raakt: de zorg die je kunt leveren, de financiële situatie, personeelstevredenheid, ga zo maar door. Het is een cruciale factor en daar ben ik me goed van bewust. Maar wat ik niet wist, is hoeveel bestuurlijke tafels er zijn in de regio. Daar heb ik mij wel over verwonderd. Wat gebeurt waar, en met wie? En waar haak je dan op aan? Waar ga je aan tafel en waar niet? Als je dan kijkt wat we te doen hebben, ook vanuit de verschillende zorgakkoorden, dan is dat wel even zoeken.'

2

Wat is jouw missie?

'Ik wil een bijdrage leveren aan dat ingewikkelde vraagstuk van die krappe arbeidsmarkt en de toenemende zorgvraag. Maar het lastige met zulke complexe vraagstukken is dat je die niet goed kunt doorzien en overzien. Dat maakt het ook spannend. Je komt er al doende achter wat nodig is en wat wel en niet werkt. Daarnaast moeten we anders gaan werken: meer brancheoverstijgend, vanuit regionaal werkgeverschap. De factoren "zorg" en "arbeid" moeten we herdefiniëren, want we hebben heel veel als zorg bestempeld wat niet per se zorg is. Dat vraagt ook om een transitie in de maatschappij: als wij over twintig jaar een andere organisatie van zorg willen hebben, met efficiënte inzet van het beschikbare zorgpersoneel, dan zal de maatschappij meer gebaseerd moeten worden op een wij-cultuur in plaats van een ik-cultuur. Maar het belangrijkste vind ik dat de leden tevreden zijn, dus de werkgevers. Als wij kunnen ondersteunen in die regionale vraagstukken door onder andere het helpen anders organiseren en ontschotten van de zorg, en leden met hun patiënten, cliënten en burgers geven aan daar echt baat bij te hebben, dan ben ik ook tevreden.'

3

Hoe ziet de transitie in zorg en welzijn eruit?

'Transities gaan gepaard met ongemak, complexiteit en onduidelijkheid. Dat is logisch, want als het niet ingewikkeld was, dan hadden we de oplossing wel. Ik ervaar dat ongemak ook. Dus ik kijk wat ik nu kan doen, waar ik aan kan bijdragen en mijn invloed voor kan aanwenden. En als iedereen dat eigenaarschap pakt, dan kom je al een heel eind met elkaar. De huidige regelgeving knelt, en tijdens deze herziening van de arbeidsmarkt en het zorgsysteem gaan we dat nog meer ervaren. De systemen van zorg, maar ook onderwijs en arbeid lijken in deze tijd niet meer goed te passen. We moeten alles gaan herdefiniëren en thema's als informele zorg en burgerinitiatieven gaan daar heel belangrijk in worden. Je zal altijd zorgprofessionals nodig blijven hebben, maar hoe benut je hun capaciteiten en talenten zo goed mogelijk? Dat is een spanningsveld. Neem bijvoorbeeld de combinatie tussen mantelzorg en werk. We weten dat mensen hun werk-privébalans belangrijk vinden, en die kan onder druk komen te staan. Er is dus niet één oplossing, het zal én-én-én moeten worden: én regionaal werkgeverschap, én informele zorg, en technologie en innovatie. Maar je kunt er geen lineair stappenplan voor maken. Ik weet ook niet wat ik over vijf of tien jaar ga doen. Pas achteraf kun je zeggen welk pad je hebt bewandeld.'

4

Wat zie je als kracht van het samenwerkingsverband RegioPlus?

'We staan voor deze grote opgave, die veel verder reikt dan de zorg. Als RegioPlus kunnen we ons mengen in het maatschappelijk debat, bijvoorbeeld naar de ministeries toe. Wat ik heel sterk vind aan RegioPlus is dat we ontzettend veel leden hebben in de sector zorg en welzijn. We vertegenwoordigen daarmee een enorme groep, dat geeft ons echt een unieke positie in Nederland. Door de infrastructuur van het ledennetwerk kun je snel innovaties op meerdere plekken inzetten. Het is onze taak om zorgorganisaties daarbij te helpen. Daarnaast heeft RegioPlus een belangrijke rol in het volgen van de beleidslijnen die zijn opgesteld, zoals "leren en opleiden" en "werken en behoud". Daar kunnen we echt nog wat in betekenen, bijvoorbeeld om zorgmedewerkers te behouden voor de zorg. Maar ook in het anders denken, in brancheoverstijgende oplossingen, in de herdefiniëring van het systeem. Er zijn genoeg pionnetjes om mee te schaken, en daar kun je die infrastructuur voor inzetten.'

5

Wat gaan jullie doen?

'Ik denk dat wij als werkgeversorganisatie en vanuit de vereniging RegioPlus het imago van en de ontwikkelingen in de sector goed moeten monitoren. Vaak zijn het de negatieve aspecten die de pers halen, zoals agressie naar medewerkers of het hoge ziekteverzuim. Maar als je zorgmedewerkers spreekt, dan voel je hun passie. Het is ook echt mooi en dankbaar werk. Ik vind dus dat we moeten blijven werken aan het beeld van de sector. Maar daarnaast moeten we veel meer op die innovatie focussen, want met beeldvorming alleen ga je het zeker niet redden. Het woord "vertrouwen" komt in mij op. Ik heb veel vertrouwen in de kracht van het samenwerkingsverband. Onze unieke positie, de verschillende regionale werkgeversorganisaties die goed samenwerken, dat geeft vertrouwen in onze rol in dit proces. Dat we dit aankunnen met elkaar. Mijn conclusie is dat we moeten openstaan voor wat er leeft, signaleren wat de problemen en behoeften zijn en helpen die te vertalen naar oplossingen. Dat is volgens mij de werkwijze die we moeten handhaven. Ik zie het als een avontuur.'