

"Het maken van andere keuzes en het verruimen van het blikveld als het gaat om 'werk' is essentieel."

Jelle Boonstra, directeur-bestuurder RegioPlus



Jelle Boonstra, directeur-bestuurder van RegioPlus, richt zich met de twaalf landelijk samenwerkende regionale werkgeversorganisaties op toekomstbestendig werken in zorg en welzijn. RegioPlus pleit voor een nieuwe kijk op werk in de sector zorg en welzijn. De zorgsector staat voor grote uitdagingen, transitie is noodzakelijk als we zorg en welzijn willen kunnen blijven leveren aan eenieder die dat nodig heeft. Andere keuzes zijn essentieel. Hiervoor is een brede maatschappelijke aanpak nodig en moeten politieke keuzes worden gemaakt.

Door de plotselinge val van het kabinet werd de elfde Troonrede van de koning er één van een demissionair kabinet. We vragen Jelle Boonstra, directeur-bestuurder van RegioPlus om een reactie op de kabinetsplannen en de Troonrede.

1

Laten we hoopvol beginnen, wat viel jou in positieve zin op?

Deze Troonrede was natuurlijk van een demissionair kabinet. Desondanks hoorde ik lichtpunten als het gaat om aandacht voor 'het blijven bouwen aan het maatschappelijk weefsel van ons land'. Zorg en welzijn is dit weefsel, het houdt de maatschappij iedere dag draaiende. Dat inzicht kwam helaas niet naar voren. Wel naar voren kwam de aandacht voor mantelzorg. Wij zien deze vorm van informele zorg als essentieel in de zorgketen, samen met de opkomende burgerinitiatieven; de lokale zorg- en welzijnscoöperaties. Je merkt dat het besef groeit dat dit een belangrijk deel van de oplossing kan bieden. We merken het in de samenwerking en we zien dat er in verkiezingsprogramma's van de politieke partijen aandacht is voor gemeenschapsdenken en nabuurschap. Ik hoop dat wat is opgeschreven, zijn weg vindt in concreet beleid en succesvolle uitvoering ervan. Wat ik nog meer positief vindt in de Miljoenennota? Dat het ministerie van Economische Zaken focust op brede welvaart, gericht op kwaliteit

van leven van deze en latere generatie. Het belang van betere banen creëren staat hier centraal. Dat is een belangrijke opdracht voor werkgevers. Wij zien ook kansen voor de arbeidsmarkt, zover je nog van een arbeidsmarkt kunt spreken, in de vergrijzing. Ik vind het dan ook positief dat het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ook kansen ziet in de inzet van vitale senioren in bijvoorbeeld burgerinitiatieven. Vergrijzing is niet alleen maar negatief, het biedt ook kansen.

2

Wat mist volgens jou nog in de kabinetsplannen als het gaat om zorg en welzijn?

Het ontbreekt aan urgentie op het geheel aan georganiseerde informele zorg en de samenhang met de formele zorg. Een integrale visie is nodig op werken in zorg en welzijn. Formele zorg en informele zorg kunnen niet zonder elkaar. In de Miljoenennota ligt nog een te sterke nadruk op het draaien aan traditionele economische knoppen binnen de formele zorg. Ik ben er juist van overtuigd dat het geheel aan georga-

niseerde informele zorg de basis vormt voor gezondheid, preventie en ondersteuning in wijken en dorpen. Alleen door hierin te investeren houden we de zorg toegankelijk. Ik maak mij er daarom hard voor om dit onderwerp, en de hierbij betrokken organisaties, een prominente plek aan de overlegtafels te geven.

3

Wat moet er in jouw optiek voor de arbeidsmarkt gebeuren?

Vanuit RegioPlus zetten we sterk in op het anders inrichten van werk, betere banen bieden. Dit doen we onder meer door het realiseren van nieuwe contractvormen, zoals regionaal werkgeverschap. We kunnen het werk voor de professionals in zorg en welzijn veel leuker maken als ze in verschillende branches tegelijk kunnen werken. Helaas lopen werkgevers bij dit soort vernieuwingen tegen obstakels aan. Vrijstelling van de btw-heffing op de in- en uitleen van personeel tussen bijvoorbeeld ziekenhuizen en thuiszorgorganisaties is een van de manieren om dit makkelijker te maken. Zorg- en welzijnsorganisaties kunnen als ze de juiste mogelijkheden hiervoor hebben meer mét elkaar de personeelstekorten in de sector aanpakken. Politiek Den Haag moet deze keuze maken. Wat ook een deel van de oplossing kan zijn, is het toewerken naar één cao voor de gehele sector. De verschillen in cao's in de branches, zoals de ziekenhuizen, ouderenzorg en sociaal werk staan vernieuwing en een wendbare arbeidsmarkt in de weg. En hoewel het kabinet geen cao-partij is, helpt het wel als de politiek zich nadrukkelijk uitspreekt over de wenselijkheid hiervan.

4

RegioPlus roept in het verkiezingspaper op tot een beweging van marktwerking naar

samenwerking. Proef je in de kabinetsplannen voldoende urgentie voor deze transitie?

Als ik eerlijk ben: nog te weinig. We zouden namelijk al niet meer moeten spreken van een arbeidsmarkt. Want er is geen sprake meer van een marktsituatie waarin vraag en aanbod voor een gezond evenwicht zorgen en keuzevrijheid het doel is. De vraag explodeert, het aanbod blijft gelijk of neemt zelfs af. De continuïteit van zorg en welzijn, de leveringszekerheid zagezegd, staat op het spel. Meer synergie en samenwerking tussen branches is noodzakelijk. Bestuurders in zorg en welzijn moeten uit de eigen silo's stappen en elkaar regionaal opzoeken. Dit vraagt om samenwerkend leiderschap. De sector is georganiseerd in tien branches met bijna net zoveel cao's. Ik vind dat we in de eerste plaats naar onszelf moeten kijken als werkgevers. Wij zijn als sector zelf aan zet om de urgentie neer te zetten en veranderingen door te voeren. De overheid moet deze regionale ketensamenwerking zoveel mogelijk faciliteren, vanuit vertrouwen.

5

Als je een droommaatregel mag inbrengen voor de toekomst van de sector, wat zou die dan zijn?

Eén cao voor de hele sector. Ik ben mij ervan bewust dat dit trouwens een heel proces is en geen makkelijke maatregel. Dus als ik echt een maatregel voor nu moet noemen, dan kies ik voor een quick win en dat is het afschaffen van btw op het uitleenen van personeel voor zorg- en welzijnsorganisaties. Het is voor zorgorganisaties moeilijk om branche-overstijgend personeel te delen. Als we dit gaan doen, maken we het werk aantrekkelijker. We moeten als werkgevers werkplezier en loopbaanmogelijkheden voor medewerkers vergroten, daar zijn we voor verantwoordelijk.