



ZWARTBOEK

**DE SECTOR VVT / OUDERENZORG
HANGT DE VUILE WAS BUITEN**

Colofon

Zwartboek

*De sector VVT / ouderenzorg hangt
de vuile was buiten*

Is een uitgave van FNV

1e druk oktober 2025

*Tekst Kaderleden FNV voor VVT &
collega's uit de sector*

Redactie Kaderleden FNV voor VVT

Fotografie Chris Top

Illustraties Nina Cuijpers

*Met dank aan bestuurders FNV Zorg en Welzijn
Jamila Abdelghani, Moulay Bouanani & Rouchdi el
Haddadi, namens de kadergroep*

fnv.nl



Inhoudsopgave

4 Voorwoord

5 Feiten en cijfers over de VVT

14 Over de vuile was actie

15 Oproep

17 Voor wie we de vuile was buiten hangen

45 Vuile was uit de sector

47 De werkdruk loopt de spuigaten uit

54 De cliënt betaalt de rekening

61 Flexibel personeel lost de problemen niet op

67 'Doe het zelf, zoek het uit:' vanuit het kantoor
komt geen steun

76 Informatiebronnen

77 Afkortingen

Voorwoord

De VVT (Verpleeg- Verzorgingshuizen en Thuiszorg) telt zo'n 480.000 werknemers. 24 uur per dag staan zij 365 dagen per jaar klaar om onder de meest uitdagende omstandigheden zorg te bieden aan de meest kwetsbare mensen in onze samenleving. Omstandigheden die zo zijn geschapen door werkgevers en de landelijke politiek.

Onze toewijding alleen is onvoldoende om de geluiden te smoren dat onze sector piept en kraakt. De werkdruk stijgt, te veel collega's stromen uit en zonder ingrijpen lopen de personeelstekorten nóg verder op, met alle gevolgen van dien.

Onze geluiden moeten - en zullen - gehoord worden! In dit Zwartboek, samengesteld door kaderleden van FNV voor VVT, schetsen wij een realistisch beeld van hoe het is om anno 2025, na jaren van bezuinigingen én met mogelijk nog meer bezuinigingen in het vooruitzicht, te werken in de VVT. Dit doen wij aan de hand van feiten en cijfers, persoonlijke verhalen van kaderleden en een greep uit ruim 500 getuigenissen van onze collega's uit de sector.

Wie ons zwartboek leest, kan niet anders dan erkennen hoe hoog de nood voor verandering is. Het is niet vijf vóór twaalf, het is vijf over twaalf. En wij hangen dit nu aan de grote klok, zoals we dit zullen blijven doen totdat onze sector recht doet aan alle betrokkenen: zorgverleners, zorgvragers en mantelzorgers. Zonder ons geen zorg!

Feiten en cijfers over de VVT

Arbeidsmarkt

In de Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg waren in het eerste kwartaal 2025 502.000 banen. Dit aantal neemt gestaag toe, in het eerste kwartaal 2015 stond de teller namelijk nog op 427.000 banen, en is hiermee in tien jaar tijd nagenoeg 18% gegroeid. De VVT telde in het eerste kwartaal 480.000 werknemers en laat ook jaren een groei zien. Hoewel het aantal werknemers in de VVT groeit, groeit het aantal banen nog sneller. Dit betekent dat de personeelstekorten niet worden opgelost, maar juist verder toenemen. [1] De sector kampt met een structureel probleem waarbij de vraag naar zorgpersoneel sneller stijgt dan het aanbod.

Uit het Prognosemodel Zorg en Welzijn bleek de VVT in 2024 te kampen met een tekort aan 17.700 medewerkers, wat zonder adequate maatregelen kan oplopen tot een verwacht tekort van 108.200 medewerkers in 2034. [2]

1 Dashboard Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW)

2 Prognosemodel Zorg en Welzijn

Werkdruk en overbelasting

Uit onderzoek van pensioenverzekeraar PFZW blijkt dat de werkdruk in de zorg al langere tijd problematisch is. [3] In 2024 gaf maar liefst 36,7% van de werknemers in de VVT aan de werkdruk (veel) te hoog te vinden. 27,4% ervoer het werk als emotioneel zwaar. Door onderbezetting door ziekteverzuim en personeelstekorten kunnen zorgprofessionals niet de zorg leveren die ze zouden willen.

In het tweede kwartaal van 2025 lagen de verzuimcijfers van Zorg en Welzijn op 7,1%, zo bleek uit gegevens van het CBS. Per sector binnen Zorg en Welzijn bekeken is de VVT trieste koploper ziekteverzuim met een percentage van maar liefst 8,8%. [4] Een hoog ziekteverzuim legt extra werkdruk op de collega's die overblijven, wat kan leiden tot nog hogere werkdruk en meer uitval in een neerwaartse spiraal.

Uit een enquête van FNV onder medewerkers uit de VVT in 2024 bleek dat de werkdruk volgens 77% van de respondenten in de afgelopen 2 jaar is toegenomen. Het tekort aan personeel wordt als belangrijkste reden aangegeven, maar ook de complexere en zwaardere zorgvraag van cliënten, administratieve lasten en agressie worden als oorzaken genoemd. Daarnaast geeft 72% aan ander of lichter werk te willen gaan doen in de laatste jaren voor het pensioen. 15% geeft aan de uren van het balansbudget in te willen zetten om eerder stoppen met werken mogelijk te maken. [5]

3 PFZW 4 Dashboard Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW) 5 CAO ophaal enquête FNV voor VVT

Kwaliteit van zorg in het gedrang

Uit het rapport 'Het leven in een verpleeghuis' van het Sociaal Cultureel Planbureau dat in 2021 werd gepubliceerd, blijkt een derde van de ruim 1800 ondervraagde bewoners te vinden dat de verzorging gehaast gebeurt (33%). Daarnaast gaven bewoners aan dat de werkdruk erg hoog ligt voor het verzorgende personeel en dat er te weinig tijd is voor een babbeltje, een goed gesprek of een activiteit. [6]

Zorgmedewerkers kunnen door de hoge werkdruk dus minder tijd en aandacht besteden aan individuele cliënten en bewoners. Dit kan leiden tot minder persoonlijke aandacht. Bovendien kan de hoge werkdruk ertoe leiden dat zorgprofessionals sneller fouten kunnen maken die de veiligheid en gezondheid van patiënten, cliënten en bewoners negatief kunnen beïnvloeden. Over de frequentie waarin deze incidenten voorkomen en gemeld worden, zijn geen recente cijfers bekend. De meest recente cijfers hierover van de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd stammen uit 2022. Of de toegenomen werkdruk er in de afgelopen twee jaar heeft geleid tot een daadwerkelijke toename van het aantal (ernstige) incidenten in de VVT, moet nog blijken.

Roosters en planning

Onderzoek van Tijdschrift voor Verzorgenden onder 2000 medewerkers in de VTT wees in 2024 uit dat 43 procent van de respondenten problemen ervaart met hun roosters.

Vooraf in de thuiszorg, waar relatief veel gewerkt wordt met korte diensten, hebben werknemers veel opkomstmomenten in verhouding met hun contractgrootte. Bovendien worden medewerkers in de sector op hun vrije dagen regelmatig gebeld met de vraag om extra te komen werken. [7]

In een enquête van FNV onder medewerkers in de sector in 2024 gaf 44% van de respondenten aan grote schommelingen in het rooster hebben. Slechts 47% gaf aan een evenwichtig rooster te hebben en slechts 44% gaf aan voldoende zeggenschap te hebben over hun rooster.

Voor 49,6% van de respondenten gold dat zij hier onvoldoende zeggenschap over hebben of dit niet wensten.

Waardering en beloning

Uit dezelfde enquête van FNV bleek dat twee derde van de medewerkers aangaf maar net of net niet rond te kunnen komen van hun inkomen. Een derde kan wel rondkomen van hun inkomen, maar ook zij wensen een hoger inkomen. Van alle respondenten geeft slechts 6% aan dat het inkomen niet omhoog hoeft. Veel respondenten (39%) geven aan dat ze net zoveel willen verdienen als in andere sectoren. [8] De inkomens in de VVT lopen naar schatting 6 tot 9 procent achter op andere sectoren. [9]

7 Tijdschrift voor Verzorgenden 2024 8 CAO ophaal
enquête FNV voor VVT 9 FNV 'Toelichting op de eisen in
de petitie van de VVT '

Management en organisatiecultuur

Uit het eerder genoemde onderzoek van PFZW uit 2024 blijkt dat 'het management/de organisatie' voor maar liefst 35% van de respondenten de belangrijkste reden was om hun baan in Zorg en Welzijn op te zeggen. De bevindingen komen grotendeels overeen met die van voorgaande jaren.

Wisselingen van leidinggevenden zorgen voor onrust en eerder gemaakte afspraken worden teniet gedaan. Met betrekking tot de organisatie blijkt de top-down aanpak ervoor te zorgen dat beslissingen zonder overleg met het personeel genomen worden. Hierdoor ervaren medewerkers dat zij niet gehoord en gesteund worden, en kunnen zij door een gebrek aan autonomie bovendien niet op de gewenste manier zorg leveren.

Deze bevindingen zijn eigenlijk niet nieuw - voor de vierde keer in zes jaar tijd werd dit onderzoek door PFZW uitgevoerd - maar in de praktijk is het blijkbaar lastig om de structuur binnen een organisatie te wijzigen en een cultuur te creëren waarin medewerkers zich gezien en gewaardeerd voelen. [10]

Instroom zorgopleidingen

De instroomcijfers voor opleidingen binnen Zorg en Welzijn lopen al enkele jaren terug. Zo daalde de instroom van mbo-studenten Verzorgende IG met 33% in studiejaar 2023/2024 ten opzichte van twee jaar daarvoor. Voor mbo-studenten verpleegkunde ziet men in diezelfde periode een afname van 20%, en voor hbo-studenten verpleegkunde gold een daling van 26%. [11] Het is een zorgelijke ontwikkeling die ook gevolgen kan gaan hebben voor de VVT.

De nu al hoge werkdruk in de sector kan ook gevolgen hebben op het leerklimaat op de werkvloer en de mate waarin studenten en leerlingen adequate begeleiding kunnen ontvangen gedurende hun opleiding.

Uitstroom

Van de medewerkers die in 2024 de VVT verliet, was maar liefst 60% jonger dan 40 jaar. [12] Alleen al in het eerste kwartaal van 2025 verlieten 52.000 mensen de sector. [13] Het zijn alarmerende cijfers voor een sector waarin elke zorgverlener nu al onmisbaar is.

Investeren in aantrekkelijk werken in de VVT kan het arbeidsmarkttekort tot wel 41% verminderen in 2033. [14] Het kan instroom bevorderen en uitstroom beperken.

11 Minder nieuwe studenten verpleegkunde en verzorgende (CBS) **12** Kerncijfers VVT 2023-2024 (PFZW)

13 Dashboard Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW)

14 Scenarioanalyse Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn 2033

Emotionele belasting en zingeving

Uit onderzoek van de Nederlandse arbeidsinspectie blijkt dat veel organisaties in de VVT het risico op psychosociale arbeidsbelasting (PSA) onder medewerkers onderkennen. Door ernstige personeelstekorten in de sector en hierdoor werkdruk, kunnen medewerkers fysieke, mentale en sociale klachten ontwikkelen, of bestaande klachten zien verergeren. Dit kan, indien hier onvoldoende aandacht aan besteed wordt, leiden tot verzuim en uitval van personeel in een sector die nu al kampt met grote personeelstekorten en hoge verzuimcijfers.

Structurele aandacht voor PSA en goede borging van het PSA-beleid, schiet bij ongeveer de helft van de onderzochte organisaties tekort. Organisaties zonder geborgd PSA-beleid schieten tekort bij het in kaart brengen van de oorzaken van werkdruk, agressie en/of ongewenst gedrag. Bovendien ontbreken vaak concrete maatregelen om de gevolgen ervan te beperken. Bij kleine organisaties worden de oorzaken van factoren die kunnen bijdragen aan PSA vaak niet in kaart gebracht, en bij grotere organisaties worden de ingezette maatregelen om PSA te verminderen vaak niet geëvalueerd. [15] Werkgevers hebben onvoldoende, structurele, aandacht voor PSA en goede borging van PSA-beleid, met negatieve gevolgen op het welzijn en de gezondheid van hun werknemers.

Marktwerving en systeemkritiek

Terwijl 46% van de zorgverleners in de ouderenzorg moeite heeft om rond te komen, blijven er uitzichtloos miljoenen euro's aan publiek geld weglekken aan private ondernemingen en investeringsmaatschappijen.

In de ouderenzorg leidt marktwerving onder meer tot 'cherry picking.' Zorg voor zorgvragers met relatief lichte zorgvragen is voor aanbieders goedkoper, en dus aantrekkelijker, dan zorg voor zorgvragers met complexe en zware zorgvragen, terwijl de vergoeding vaak hetzelfde is. Als deze zorgvragers op papier zelfstandig wonen, mag er winst worden gemaakt op hun zorg en verblijf.

In particuliere woonzorgcomplexen betalen zorgvragers hoge bedragen voor woonruimte, service en zorg. De zorg wordt vervolgens overgelaten aan de eigen huisarts, thuiszorg en wijkverpleging en andere publiek gefinanciëerde disciplines. [16]

Hoeveel publiek geld er zo precies verloren gaat is onduidelijk, maar het aantal zorgverleners dat moeite heeft met rondkomen (46%) of het aantal dat dokters- of tandartsbezoek vermijdt omwille van de kosten (23%) laat zien dat iedere euro die verloren gaat door marktwerving en niet bij zorgverleners terecht komt er een te veel is. [17]

¹⁶ Gekaapt door het Kapitaal, Mirjam de Rijk

¹⁷ Rapport 'Rondkomen in de VVT' (FNV)



Over de vuile was actie

De "Hang je vuile was buiten"-actie is in het leven geroepen om publiekelijk te delen wat er zich in de zomer achter de deuren van de verpleeg- en verzorgingshuizen en achter de voordeuren in de thuiszorg heeft afgespeeld. Bestaande problemen in de VVT worden in de zomer uitvergroot omdat de personeelstekorten juist dan het duidelijkst voelbaar zijn.

De vuile was actie begon met een enquête die verspreid werd onder medewerkers uit onze sector, waarin hen werd gevraagd de "vuile was" te delen - de meest indrukwekkende en tekenende verhalen van de zomer 2025. Deze werd in een week tijd ruim 500 keer ingevuld. Het zwartboek deelt een greep uit deze verhalen.

Naast het delen van hun ervaringen, werden medewerkers ook opgeroepen om in de week van 1 september fysiek de vuile was buiten te hangen. Collega's uit de sector deelden foto's van zorguniformen, soms met sprekende teksten erbij. Hierin spraken zij zorgen uit, maar toonden ook grote strijdbaarheid.

De omstandigheden waardoor de ervaringen in dit boek konden ontstaan zijn zo geschapen door werkgevers en de politiek. Het is ons recht en onze plicht om deze te delen. Als we niet laten horen hoe fout het soms gaat, zullen werkgevers en politiek blijven volhouden dat de problematiek in onze sector niet zo erg is. Hiermee doen we onszelf en de kwetsbare mensen die wij verplegen en verzorgen tekort. We blijven daarom de geluiden van onze collega's delen, bijvoorbeeld in dit boek.

Deze actie is opgezet door de kaderleden van FNV voor VVT. Zij werken niet voor FNV, maar werken als zorgprofessionals in de sector. Naast hun werkzaamheden zijn zij actief voor de FNV met als doel zich in te zetten voor een sector die recht doet aan zowel medewerkers als patiënten, cliënten, bewoners en mantelzorgers.

Dit zwartboek is samengesteld door de kaderleden zelf.

Oproep

Werkgevers en politiek: hoor ons en dóe er ook wat mee. Als onze sector ineens stort, zijn de gevolgen niet te overzien. Zonder ons geen zorg!

Werknemer: organiseer je via de vakbond. Georganiseerd kunnen we verandering afdwingen. Samen eisen we de toekomst van onze sector terug op. Sta op, voor elkaar!



**Voor wie we de vuile was
buiten hangen**



Chris Top is verzorgende bij De Hoven in Groningen en tevens OR-lid. Daarnaast is hij **fotograaf** en maakte bijna alle foto's in dit boek.

"Je eigen inzet is waardevol, maar wanneer je die combineert met die van anderen, ontstaat er iets wat veel groter is."

Al meer dan 25 jaar werk ik in de zorg. In deze jaren heb ik veel veranderingen meegemaakt. Niet alle veranderingen waren goed voor ons als zorgmedewerkers. Meer werk in minder tijd, meer taken en het gevoel dat we soms niet gehoord en gezien worden als zorgprofessional. Daarom besloot ik om kaderlid te worden bij FNV. Hierbij laat ik de stem van mijn zorgcollega's horen. Zij weten wat er daadwerkelijk op de werkvloer gaande is.

Kaderlid zijn bij FNV is voor mij belangrijk omdat zorgmedewerkers respect en goede arbeidsvoorwaarden verdienen. Dit is precies waar ik me graag voor wil inspannen en waar ik energie van krijg. Mijn inzet als kaderlid draagt bij aan het verbeteren van de werkomstandigheden voor medewerkers in de zorg.

Voor mij zijn drie dingen belangrijk in mijn vakbondswerk. Als eerste kennis en ervaringen delen: door medewerkers bewust te maken van hun rechten en plichten vanuit de CAO. Hiermee sta je als medewerker sterker in je werk.

Ten tweede samenwerking: Je eigen inzet is waardevol, maar wanneer je die combineert met de kracht van anderen, ontstaat er iets dat veel groter is.

En ten derde: ik wil ervoor zorgen dat zorgmedewerkers hun eigen belangen kunnen behartigen als er bijvoorbeeld beslissingen worden genomen die invloed hebben op de balans tussen werk en privé.

Het is fijn om samen met zorgmedewerkers uit heel Nederland onze stem te laten horen. Want samen zijn we sterk. Werk jij ook in de zorg? Doe dan mee! We kunnen jouw ervaring en inzet goed gebruiken.



Nina Cuijpers (23) is wijkverpleegkundige bij ZuidZorg in Eindhoven. Nina zet zich in voor de vrouwen die haar sector domineren. Zij won eerder dit jaar een FemForce award.

"Ik wil uitdragen dat werken in de zorg niet alleen een roeping is, maar ook gewoon moet lonen."

Ik vind het belangrijk om me te profileren als professional en om als zodanig erkend te worden, in aanzien én in uurloon. De gedachte dat zorgen voor een roeping is, wordt misbruikt om het beloningsprobleem te rechtvaardigen.

Het is schandalig dat we nog steeds een inkomensachterstand van 6-9% hebben ten opzichte van andere sectoren, naar alle waarschijnlijkheid omdat 91% van alle medewerkers in onze sector vrouw is en de complexiteit van ons werk en hiervoor benodigde kennis, kunde, ervaring en professionaliteit hierdoor worden onderschat. Ik wil uitdragen dat werken in de zorg niet alleen een roeping is, maar ook gewoon moet lonen.

46% van mijn collega's heeft moeite met rondkomen. Het vak van wijkverpleegkundige, verzorgende, thuisondersteuner - maar ook de vitale maar onzichtbare beroepen, zoals huishoudelijk verzorger - moet aantrekkelijker worden gemaakt, maar het moet in de eerste plaats genoeg betalen zodat wij, hoofdzakelijk vrouwen, financieel onafhankelijk kunnen zijn en kunnen leven in plaats van loonstrook naar loonstrook te moeten overleven.

Betere waardering zal niet alle uitdagingen in onze sector oplossen, maar het is een begin om onze sector aantrekkelijk te maken voor jonge professionals die werken in de VVT overwegen, en huidige én onmisbare collega's te behouden. Inzetten op mantelzorg is immers geen oplossing omdat die lasten onevenredig door vrouwen worden gedragen. Bovendien is 1 op de 3 zorgprofessionals nu al mantelzorger.

Alle vooruitgang moet worden bevochten. Voor medewerkers die actievoeren afkeuren vanwege mogelijke gevolgen voor cliënten, wil ik benadrukken dat de gevolgen van niets doen op lange termijn niet te overzien gaan zijn voor cliënten en mantelzorgers. Dit laten de uitstroomcijfers in de VVT zien. Met bescheidenheid en lage actiebereidheid doen we alle partijen tekort, zowel op korte als lange termijn.

Mijn inzet als kaderlid geeft mij toekomstperspectief. Ik blijf strijden totdat de medewerkers in mijn sector - hoofdzakelijk vrouwen - krijgen waar ze recht op hebben. Ik sta voor een sector die draait dankzij vrouwen en niet dankzij het onderwaarden ervan. Het is aan ons om onze toekomst op te eisen en onze sector te beschermen, samen met anderen, voor anderen. Als we ons maar organiseren liggen onze wensen binnen handbereik, we zagen het bij de apotheekmedewerkers.



Lucinda Ploegmakers is Helpende en is al vijftien jaar werkzaam in de ouderenzorg. Lucinda werkt bij Sint Annaklooster.

Ik wil de ouderenzorg landelijk onder de aandacht brengen, omdat er in deze sector altijd liefdevolle, warme en professionele zorg nodig zal zijn. Nu en in de toekomst.

Ik vind dat we de ouderenzorg niet kunnen neerzetten alsof het iets is wat op technologie kan functioneren. Zorg aan zieke mensen, ouderen of mensen met een beperking kan en mag niet gedegradeerd worden naar iets wat geheel geautomatiseerd kan worden.

Natuurlijk zullen er hulpmiddelen zijn die het ouderen, en ons als professionals, makkelijker maken, maar zorg verlenen aan een persoon met een hulpvraag blijft altijd persoonsgericht en mensenwerk. Ik ben kaderlid omdat ik de sector aantrekkelijker wil maken zodat er genoeg handen aan het bed zijn voor de mensen die ons nodig hebben.

“Zorg aan zieke mensen, ouderen of mensen met een beperking kan en mag niet gedegradeerd worden naar iets wat geheel geautomatiseerd kan worden.”



Jordy Mesker werkt als Verzorgende IG bij Respect zorg in Den Haag. Hij zet zich in het bijzonder in voor de leerlingen en stagiaires in onze sector.

Ik werk nu zo'n acht jaar in de zorg. Ik ben als leerling begonnen, haalde na drie jaar mijn diploma Verzorgende IG en ben sindsdien geschoold tot werkbegeleider en gespecialiseerd tot verzorgende psychogeriatric. De afgelopen jaren heb ik veel mooie momenten mee mogen maken, die bevestigen waarvoor ik in de zorg ben gaan werken. Waar mogelijk maak ik de dagen van bewoners fijner en aangenamer - en dat is meer dan puur het verzorgen - bijvoorbeeld door een computerprobleem op te lossen van een bewoner, samen een wandeling te maken of te proberen om een echtpaar naar dezelfde afdeling te kunnen laten verhuizen zodat zij samen kunnen blijven wonen.

Helaas worden de afdelingen door bezuinigingen steeds magerder bezet, waardoor het steeds moeilijker wordt om iets extra's te doen en we helaas vaker "nee" moeten verkopen. We krijgen er ook steeds meer taken bij. Dit raakt niet alleen de bewoners, maar ook leerlingen en stagiaires. Zo is er soms dagen geen tijd om met leerlingen of stagiaires een vaardigheid te oefenen of om naar hun opdrachten te kijken. Deze leerlingen en stagiaires zijn onze toekomstige collega's in een sector met zeer grote tekorten. Wij hebben hen hard nodig en ik wil ze dus ook goed begeleiden, zodat zij later hun werk goed kunnen doen en weer hun toekomstige collega's kunnen begeleiden.

"Als je verandering wil bereiken moet je bij jezelf beginnen."

Bijna een jaar geleden raakte ik via een collega in gesprek met iemand van FNV. Ik ben bij verschillende bijeenkomsten geweest die door de FNV zijn georganiseerd, onder andere over onze CAO, en heb me zo ontwikkeld tot kaderlid. Als je verandering wil bereiken moet je bij jezelf beginnen. Ik haal er meer energie uit dan van klagend langs de zijlijn staan. Het is productiever om met anderen te kijken wat er anders kan en moet, en om hiervoor te strijden. Bovendien heb ik gehoord dat actievoeren ook nog eens heel leuk kan zijn.

"Bovendien heb ik gehoord dat actievoeren ook nog eens heel leuk kan zijn."



Jari Merten studeerde in september 2025 af tot verpleegkundige en werkt bij Careyn in Utrecht.

Mijn grootste drijfveer om dit werk te doen is dat ik mensen goede zorg wil bieden op een zo menselijk mogelijke manier. Zorg is voor mij geen afstandelijk iets, maar onderdeel van het dagelijkse leven van mijn bewoners. Ik ben niet alleen zorgverlener, ik ben ook een deel van hun huishouden. In een gewoon huishouden horen emoties, conflicten en nabijheid. Echte zorg betekent dat je ruimte biedt voor alle menselijke kanten van het leven. Maar ook een luisterend oor, een grapje tussendoor, een glimlach op juiste moment. Want juist die kleine, luchtige momenten maken het leven lichter en zorgen ervoor dat bewoners zich écht gezien en gehoord voelen.

Ik ben ooit tijdens een actiedag op iemand van de FNV afgestapt met de vraag "Wat kan ik doen?" Ik wilde graag helpen en ben zo bij de landelijke kadergroep terecht gekomen. Ik doe mijn vakbondswerk omdat ik wil dat het gesprek over de VVT blijft bestaan. Als wij zwijgen over wat er beter moet, blijven werkgevers en de politiek doen alsof alles goed gaat en er niets aan de hand is.

Sinds ik landelijk actief ben, heb ik me verkleed als Opa en ben ik zo met een rollator door Den Haag getrokken, roepend om "de zuster." Daarmee wilde ik laten zien hoe schrijnend de situatie in sommige verpleeghuizen in Nederland kan zijn. Die actie was een klein begin van het buiten hangen van de vuile was uit de sector.

“Als wij zwijgen over wat er beter moet, blijven werkgevers en de politiek doen alsof alles goed gaat en er niets aan de hand is.”

Ik hoop dat onze acties werkgevers en Den Haag herinneren dat de mensen die wij verzorgen meer zijn dan een verdienmodel.

In de twintig jaar dat ik nu in de VVT werk, heb ik vaak meegemaakt dat er de dag na het overlijden van een bewoner, al een mail klaarstaat van zorgbemiddeling: binnen zes dagen moet de kamer leeg zijn, want er staat al een nieuwe bewoner klaar. De enige prioriteit? Geld. Niet de bewoners, niet de medewerkers.

Op mijn afdeling staan en blijven voorlopig drie kamers leeg. Dit blijft zo totdat ons team weer op kwalitatieve sterkte is. Alleen zo kunnen we huidige en toekomstige bewoners de zorg bieden die ze verdienen - zonder dat wij er als zorgprofessionals aan onderdoor gaan.

Politiek en werkgevers moeten op dezelfde manier over ons werk gaan denken als de mensen op de werkvloer. Dat is waar ik me voor inzet.



Sebastiaan Oosterhuis is verzorgende IG bij Icare & Zorggroep Meander. Sebastiaan is OR-lid en landelijk actief voor FNV voor VVT.

Toen ik negen jaar was, kreeg ik de diagnose diabetes. Als kind ben ik zes weken in een ziekenhuis opgenomen geweest. Hierdoor dacht ik "Dit wil ik ook gaan doen."

Ik ben zowel kaderlid als lid van de OR binnen mijn organisatie. Als lid van de OR ga ik actief de regio's langs om met name verpleegkundigen en verzorgenden te horen. Ik probeer zo verbinding te creëren met de werkvloer. Kennis en kunde die ik ophaal bij de vakbond, geef ik door. Ik wil collega's laten zien waarvoor de vakbond belangrijk is. Als een grote groep binnen een organisatie lid is, heb je meer invloed.

"Als een grote groep binnen een organisatie lid is, heb je meer invloed."

Mensen weten vaak niet waar ze recht op hebben en hoe ze dit op kunnen eisen, bijvoorbeeld wanneer een CAO niet wordt nageleefd. Wanneer je goed geïnformeerd bent over je CAO, sta je sterker richting de werkgever.

Wat me in het vakbondswerk vooral aanspreekt, is het streven naar betere arbeidsvoorwaarden. Tevreden medewerkers zorgen voor een betere organisatie en zijn productiever.

"Wanneer je goed geïnformeerd bent over je CAO, sta je sterker richting de werkgever."



Marly Nieuwenhuisen (29) werkt als Verzorgende IG bij Archipel in Eindhoven. Marly haar enthousiasme en strijdbaarheid zijn een voorbeeld voor velen.

Al vanaf dat ik klein was wilde ik graag in de zorg werken. Nu, na een aantal jaar in de zorg gewerkt te hebben, geniet ik nog steeds van mijn werk. Wel merk ik dat mijn werkzaamheden steeds zwaarder worden. Er is steeds minder tijd voor de dingen die er echt toe doen, wat maakt dat ik steeds minder voldoening haal uit het werken wat ooit als een passie begon. Dit brengt ook verdriet met zich mee. De mensen waarvoor ik zorg zie ik vaker als mijn eigen ouders. Je hebt een band met ze en wil ze het beste bieden. Dat lukt helaas dus niet altijd meer.

Dit is de reden dat ik me als kaderlid hard maak voor onze sector. Voor ons mooie werk, wat nog veel mooier zou kunnen moeten zijn. Alleen kan ik het verschil niet maken. Tegelijk weet ik zeker dat alle mensen die in de zorg werken hier tegen aan lopen. Laten we dit samen kenbaar maken, laten we samen van ons horen en laten we samen het verschil maken. Zodat wij allemaal weer kunnen genieten van ons werk, onze passie. Zodat we alle zorgvragers weer de zorg kunnen bieden die zij verdienen. Voor menswaardige zorg!

“Alleen kan ik het verschil niet maken. Tegelijk weet ik zeker dat alle mensen die in de zorg werken hier tegen aan lopen. Laten we dit samen kenbaar maken, laten we samen van ons horen en laten we samen het verschil maken.”



Eli Sivrants is Verpleegkundige in de wijk. Eli is kaderlid en daarnaast actief voor de Branche Adviesraad (BAR) in onze sector.

Als schoolverlater begon ik in 1981 in de zorg, eerst de B inservice opleiding in de psychiatrie, en hierna de A opleiding in een academisch ziekenhuis in Amsterdam. Ik werk nu een kleine tien jaar als verpleegkundige in de wijk en in die periode ben ik ook actief FNV kaderlid geworden.

De wijkzorg is een bijzonder en mooi veld binnen de zorg, maar ik merk dat we als "manusje van alles" uitgeknepen worden. Het gemis en verloop van medewerkers en marktwerking hakt er enorm in. De vraag naar zorg neemt toe en we kunnen - maar vaak ook mogen - niet leveren. Mensen komen klem te zitten, want iemand heeft hulp en verzorging nodig maar er is niemand beschikbaar om dit te bieden.

Door de marktwerking moeten organisaties zich meten met de grote graaiers, zuiver commerciële instellingen die zorg goedkoper aanbieden en vervolgens met zorggeld winst maken dat naar aandeelhouders gaat.

Digitale hulpmiddelen zijn een ander punt. Wanneer het werkt heel doeltreffend en praktisch, maar bij uitval ben je totaal onthand. Er zijn vele bedrijven die apps en software leveren voor de zorg. Dit kost allemaal enorme geldbedragen die naar bedrijven gaan en afstemming en veiligheid lijkt niet hun eerste prioriteit.

“Door de marktwerking moeten organisaties zich meten met de grote graaiers, zuiver commerciële instellingen die zorg goedkoper aanbieden en vervolgens met zorggeld winst maken dat naar aandeelhouders gaat.”

Zorgverzekeraars zijn daar ook een deel van. Zij onderhandelen en veranderen afspraken en leveranciers om de haverklap waardoor huisartsen, apothekers en wijkverpleegkundigen soms uren en dagen kwijt zijn om materialen en medicatie voor cliënten juist en tijdig geleverd te krijgen. Dit is heel frustrerend op het moment dat iemand thuis terminale zorg krijgt.

Als kaderlid ben ik actief in de BAR van de VVT en ben ik verkozen voor VVT in de sectorraad van zorg en welzijn. In de BAR en in de sectorraad kunnen we ervaringen uitwisselen en gezamenlijk optrekken door knelpunten aan te pakken en CAO-voorwaarden op te stellen en hiervoor campagne te voeren.

Als lid van de werkgroep internationale zaken wisselen we kennis en ontwikkelingen uit met zorgcollega's in andere delen van de wereld. Zo inspireren en steunen we elkaar in de strijd voor goed en eerlijk werk.



Silke Kamerbeek is contactverzorgende en leerling-verpleegkundige bij Archipel.

Ik vind het belangrijk dat de tijd die een bewoner bij ons is, zo fijn en waardig mogelijk verloopt. Voor mij gaat dat niet alleen om goede zorg, maar ook om de kleine dingen: aandacht, nabijheid en er écht zijn - dát maakt het verschil.

Ik en mijn collega's die dit werk doen, werken niet alleen vanuit ons hart, maar ook met jaren aan vergaarde kennis en ervaring. Het doet pijn om te zien dat juist van de mensen die zulk belangrijk werk doen, bijna de helft moeite heeft om rond te komen. Dit ondanks onze bijna onvoorwaardelijke inzet voor kwetsbare mensen. Dit moet anders. Want als het vak financieel niet aantrekkelijk is, hoe kunnen we jonge mensen dan overtuigen om voor dit prachtige werk te kiezen? En hoe behouden we de collega's die we nu zo hard nodig hebben?

Ik doe dit werk vanuit mijn hart, maar dat betekent niet dat het minder waard is. We moeten werken naar een sector waarin we bewoners een zo waardig mogelijk bestaan kunnen laten leiden. Maar datzelfde gun ik mijn collega's en daarom moeten we samen aan het beloningsprobleem werken.

Leerlingen hebben het extra zwaar in de praktijk. Het wordt steeds moeilijker om écht leerling te kunnen zijn met de tekorten die er nu zijn. Vaak moet ik meedraaien alsof ik al klaar ben, terwijl ik eigenlijk begeleiding nodig heb om te leren en me te kunnen ontwikkelen. Iedereen heeft al zo druk, waardoor begeleiding geen prioriteit kan zijn. Het voelt zo soms alsof leren niet belangrijk is, terwijl de toekomst van de sector van

ons leerlingen afhangt. Zonder goede begeleiding raak je leerlingen kwijt - en dat zou een ontzettend gemis zijn voor een sector die nu al voor grote uitdagingen staat.

Leerlingen hebben het extra zwaar in de praktijk. Het wordt steeds moeilijker om écht leerling te kunnen zijn met de tekorten die er nu zijn. Vaak moet ik meedraaien alsof ik al klaar ben, terwijl ik eigenlijk begeleiding nodig heb om te leren en me te kunnen ontwikkelen. Iedereen heeft al zo druk, waardoor begeleiding geen prioriteit kan zijn. Het voelt zo soms alsof leren niet belangrijk is, terwijl de toekomst van de sector van ons leerlingen afhangt. Zonder goede begeleiding raak je leerlingen kwijt - en dat zou een ontzettend gemis zijn voor een sector die nu al voor grote uitdagingen staat.

Het mooiste vind ik als ik merk dat we samen iets kunnen verbeteren. Dan weet ik waar ik het voor doe. Samen sta je sterker en krijg je meer voor elkaar dan als individu.

"We moeten werken naar een sector waarin we bewoners een zo waardig mogelijk bestaan kunnen laten leiden. Maar datzelfde gun ik mijn collega's en daarom moeten we samen aan het beloningsprobleem werken."

Voor mij is het belangrijk om me als kaderlid actief in te zetten en op te komen voor de belangen van leerlingen en onze sector in het algemeen. Kaderlid zijn bij FNV betekent voor mij opkomen voor goede arbeidsvoorwaarden, en het opeisen van respect voor het werk dat wij doen.



Petra van Ham is Verzorgende IG en werkte bij Pieter van Foreest in Delft. Petra voert haar hele werkzame leven al actie voor de ouderenzorg.

Ik ben Petra en werk al meer dan 40 jaar in de ouderenzorg. In die 40 jaar hebben we als collega's heel wat strijd geleverd. Ik ben altijd kaderlid van vakbond FNV geweest, want alleen georganiseerd kan je wat veranderen. In alle jaren heb ik samen met collega's geprobeerd om misstanden aan te pakken. Dit begon in 1989 en in de veertig jaar daarna hebben we veel acties gevoerd voor hogere lonen, betere werkomstandigheden en tegen sociale sloop. Op die manier hebben we bijvoorbeeld ook strijd gevoerd tegen de sluiting van verzorgingshuizen die de regering in 2013 afkondigde.

Landelijk werd met de vakbond actiegevoerd tegen bezuinigingen in de zorg en de misstanden die dat in zorginstellingen teweeg bracht. Hierdoor werden tienduizenden zorgwerkers ontslagen en van veel van hen werden de contracten verkleind, waardoor ze in armoede terecht kwamen.

Zelfs in coronatijd hebben we actie gevoerd, omdat we in de verpleeg- verzorgingshuizen en thuiszorg een half jaar lang geen preventieve beschermingsmiddelen kregen. Terwijl de straten leeg waren stonden we met de actieve vakbondsgroep FNV Offensief Rotterdam voor verpleeghuizen waar inmiddels veel doden vielen en voor de Tweede Kamer met een spandoek: 'Helden zonder hulpmiddelen, beschermingsmiddelen nul'. We spraken Rutte aan, minister de Jonge en van Dissel van het RIVM.

Het is goed dat jongeren opstaan en nieuwe wegen vinden om collega's te bereiken met creativiteit. Samen strijden voor verbetering is stressvol, maar ook bevrijdend en leuk. Op veel plekken durven collega's zich niet uit te spreken en is er veel intimidatie. Maar managers en bestuurders kunnen geen 5 minuten buiten ons, want zonder ons geen zorg! Een kleine actie heeft al een grote impact. Dus als we ons organiseren, kunnen we ons uitspreken en eisen stellen.

Dat is nodig, want het werk wordt fysiek en psychisch zwaarder en complexer omdat alleen nog de mensen met de zwaarste problematiek worden opgenomen. Daarvoor zijn meer collega's nodig in vaste teams die samen voldoende kennis hebben om goede zorg te leveren. Het is belangrijk dat we onze rechten kennen en samen afdwingen op de werkvloer. De wisselende diensten in de zorg en de constante werkdruk en stress zorgen voor uitputting en dat tast op den duur het immuunsysteem aan. Veel van mijn collega's zijn jong overleden. We moeten ervoor zorgen dat collega's in de zorg beter beschermd worden.

“Een kleine actie heeft al een grote impact. Dus als we ons organiseren, kunnen we ons uitspreken en eisen stellen.”

In de ouderenzorg is 91% vrouw. We verdienen nog steeds 6% tot 9% minder dan collega's in vergelijkbare sectoren. Dat komt doordat het werk van vrouwen lager wordt gewaardeerd en omdat vrouwen het overgrote deel van de (onbetaalde) zorgtaken voor hun rekening nemen. En dan worden we ook op veel plekken nog op de kop gezeten door managers en bestuurders. Stop! Wij vrouwen (en mannen) verdienen beter!

Vuile was uit de sector



De werkdruk loopt de spuigaten uit

Extreem hoge werkdruk is het nieuwe normaal gedurende het hele jaar. In de vakantieperiode, wanneer de personeelstekorten extra voelbaar zijn is de werkdruk nóg hoger. Mensen die zelf nooit op de werkvloer hebben gestaan kunnen zich onmogelijk voorstellen hoe hoog de werkdruk is.

Collega's worden structureel overvraagd en onderbezetting is de standaard in de zomer. Collega's werken ver boven hun contracturen, moesten extra werken, langer blijven, diensten schuiven of zelfs dubbele diensten draaien. Hierdoor ervaren onze collega's extreme vermoeidheid, zien op tegen de terugkeer naar de werkvloer na hun vakantie. Enkele collega's spreken zelfs van hartkloppingen door werkgerelateerde stress.

Roosters worden soms last-minute en zonder overleg gewijzigd, in strijd met de CAO. Er wordt een enorm beroep gedaan op onze flexibiliteit. Collega's op de werkvloer werken zich een slag in de rondte zodat iedereen op vakantie kan. Collega's omschreven het werken in onze enquête als ongezond en ziekmakend.

Het ziekteverzuim in de VVT is 8,8% en is hiermee het hoogste percentage in zorg en welzijn. De hoge werkdruk heeft vergaande gevolgen voor onze fysieke en mentale gezondheid en kwaliteit van leven. Er wordt door werkgevers en de politiek gespeeld met ons welzijn. Wij eisen beterschap en een sector die zorgverleners koestert in plaats van hen de sector of de zorg in haar geheel uitjaagt. Zonder ons geen zorg.

"Dat je na drie weken vakantie het laatste weekend van je vakantie werkt en hierna gewoon weer verlangt naar vakantie. De eerste week van mijn vakantie was ik thuis en heb ik mijn vermoeidheid eruit geslapen."

-Ervaring van een Verzorgende uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer als "Hectisch."

"De onderbezetting is vermoeiend. Nu, tijdens mijn vakantie, vraag ik me af hoe ik de energie ga vinden om na mijn vakantie van twee weken de energie ga vinden om weer op de werkvloer te staan."

-Ervaring van een Verzorgende uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer als "Niet leuk."

"Er wordt gezegd dat deze tekorten het nieuwe normaal worden gedurende het hele jaar. Er is geen personeel te krijgen."

-Ervaring van een Verzorgende uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer als "Zwaar."

"De nachtdienst kwam niet opdagen. De avonddienst mocht de nachtdienst er achteraan draaien."

-Ervaring van een Verzorgende uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer als "Schrijnend."

“Dat ik op drie afdelingen somatiek met meer dan vijftig bewoners in de avond alle medicatie moest doen en ook nog bewoners verzorgen voor de nacht vanwege personeelstekort en een niet goed gepland rooster.”

-Ervaring van een Verzorgende uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer als een “Survivaltocht.”

“Mensen worden door personeelstekorten gedwongen het dubbele van hun contract te werken. Instellingen houden zich niet aan de CAO-afspraken. Het is schrijnend.”

-Ervaring van een Verpleegkundige uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer als een “Hel.”

“Te veel en te lange diensten, er wordt niet goed geluisterd naar mijn grenzen. De werk-privébalans is ver te zoeken deze zomer.”

-Ervaring van een Verzorgende uit de Wijkverpleging. Omschreef het werken in de zomer als “Zwaar.”

“We moeten cliënten regelmatig (wekelijks) vertellen dat we ze niet kunnen verzorgen door een tekort aan personeel.”

-Ervaring van een Verzorgende uit de Verpleeg- of verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer als “Treurig.”

"Dat je het al bijna vanzelfsprekend vindt dat je met minder personeel staat... Je een tandje harder werkt en minimaal >10 uur in de week boven je contract werkt... Maar dit is natuurlijk NIET normaal."

-Ervaring van een Verpleegkundige uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer als "Uitdagend."

"Op je tenen lopen, niet met genoeg gediplomeerde mensen staan. Meer verantwoordelijkheid nemen dan je mag, doodop zijn en niet tot rust kunnen komen. Door blijven gaan omdat je cliënten toch op tijd wil helpen en douchen, ongeacht hitteprotocol of zomerafspraken. Want de cliënten en familie verwachten dat alles gewoon doorgaat zoals het was, ongeacht werkdruk en hitte."

-Ervaring van een Helpende uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer als "Zwaar."

"Veel onopgeloste diensten. Na veertig jaar in de zorg plegen we weer roofbouw op ons lichaam door cliënten die met tweeën verzorgd moeten worden gewoon alleen te moeten doen. En in de middagen alleen op twaalf PG-bewoners staan, waarvan een aantal met groot valgevaar.."

-Ervaring van een Verzorgende uit de Wijkverpleging. Omschreef het werken in de zomer met "Het was de ergste zomer ooit."

"Er is in het team ontzettend veel onrust over het rooster. Dit heeft een grote verdeeldheid gecreëerd waardoor er een onveilige werksfeer heerst. Ik moet meerdere weken gemiddeld steeds 12 uur boven mijn contract werken."

-Ervaring van een Verpleegkundige uit de Wijkverpleging. Omschreef het werken in de zomer als "Uitputtend."

"Diensten kwamen in zijn geheel te vervallen. Wat je normaal met zijn drieën doet, moest nu met zijn tweeën. Er is geen flexibel rooster."

-Ervaring van een Verzorgende uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer als "Hectisch."

"Ik kon over drie maanden geen vrije dag opnemen. Je wordt volledig ingepland en er wordt ook nog verwacht dat openstaande diensten door het team worden opgelost."

-Ervaring van een Verzorgende uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer met "Druk (in twee opzichten)."

"Met z'n vieren werken in plaats van met 6 collega's. Hartkloppingen krijgen! Onderbezetting!"

-Ervaring van een Verzorgende uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer met "Afzien, zweet, onderbezetting."

"Verplicht worden om te komen werken. Elke vrije dag een appje krijgen of gebeld worden om te komen werken."

-Ervaring van een Verzorgende uit de Verpleeg- of verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomerperiode als "Zeer zwaar."

"Het rooster is ongezond. Er wordt geen rekening gehouden met je privéleven."

-Ervaring van een Verzorgende uit de Wijkverpleging. Omschreef het werken in de zomer als "Slopend."

"Geen aandacht voor bewoners, alleen de hoognodige zorg kunnen uitvoeren, tien uur per week boven je contracturen worden ingeroosters (week na week), geschrapte diensten in verband met te hoge kosten waardoor kwaliteit van zorg niet aan de orde is."

-Ervaring van een verpleegkundige uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer als "Slopend."

"Je krijgt opeens langere routes zonder dat het wordt gevraagd."

-Ervaring van een Verzorgende uit de Wijkverpleging. Omschreef het werken in de zomer als "Druk."

Bezuinigingen:



Deze bittere pillen worden
niet meer geslikt wegens
ernstige bijwerkingen!

De cliënt betaalt de rekening

Zorgverleners doen hun best om onder de meest uitdagende omstandigheden zo goed mogelijk te zorgen voor hun cliënten, patiënten en bewoners. Inzet en toewijding van individuele medewerkers is echter niet voldoende om onze zorgvragers te beschermen tegen de problemen in onze sector en kwaliteit en continuïteit van zorg te waarborgen.

Door tekorten aan 'vast' personeel wordt zorg afgeschaald of wordt kwaliteit van zorg noodgedwongen opgeofferd. Door de hoge werkdruk ontstaan omstandigheden waarin fouten worden gemaakt en de veiligheid van zorgvragers onvoldoende gewaarborgd kunnen worden.

Wij kunnen na een slopende dienst naar huis, onze zorgvragers krijgen daarentegen geen pauze van de omstandigheden in de verpleeg- en verzorgingshuizen of bij hen thuis. Nog meer dan zorgverleners, betalen onze cliënten, patiënten en bewoners de rekening van de problemen in onze sector. Deze rekening wordt betaald in de vorm fysiek letsel door (medicatie)fouten en onderbezetting, in verlies van kwaliteit van leven doordat er onvoldoende aandacht en zorg geboden kan worden en in zorgen en stress door grote onzekerheid over de toekomst van de zorg.

Ondertussen ondernemen werkgevers en de politiek onvoldoende stappen om onze zorgvragers, zorgverleners en onze sector perspectief te geven door te investeren in kwalitatief hoogwaardige zorg die recht doet aan ons allemaal. Wij hebben nood aan, en eisen, structurele oplossingen.

"Er zijn onvoldoende mensen en geen kwaliteit op de vloer. Hierdoor worden grote fouten gemaakt, waar bewoners de dupe van zijn. Goede collega's lopen op hun tandvlees."

-Ervaring van een Verzorgende uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer als "Dramatisch."

"Door onderbezetting zijn er veel cliënten gevallen en zijn er veel medicatiefouten gemaakt."

-Ervaring van een Verpleegkundige uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer als "Heftig."

"Er zijn weken geweest dat mensen uit het ziekenhuis niet met ontslag konden omdat aangevraagde nazorg niet geboden kon worden. Een terminaal zieke vrouw kon hierdoor niet thuis overlijden, wat zij heel graag wilde. Het raakt mij."

-Ervaring van een Verpleegkundige uit de Wijkverpleging. Omschreef het werken in de zomer als "Schrijnend."

"Zonder diploma of enkele ervaring ingezet worden om bewoners te helpen bij wassen en aankleden... Dit gaat telkens een stap verder, maar salarisverhoging? Ho maar."

-Ervaring van een Medewerker ondersteunende diensten uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer als "Grensoverschrijdend."

"Bewoners krijgen geen goede zorg geleverd waardoor zij de weg kwijtraken en agressief reageren. Bewoners moeten vanwege het zware tekort aan personeel gesedeerd worden om incidenten te voorkomen en kwaliteit niet geleverd kan worden."

-Ervaring van een Verzorgende uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer als "Rampzalig."

"Hele psychogeriatrische afdelingen draaien zonder toezicht/personeel door een gevaarlijk lage bezetting en ziekteverzuim."

-Ervaring van een GZ-psycholoog uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer als "Overleven."

"Zo ontzettend veel werken met housesupporters. Het zijn lieve mensen maar ze kunnen weinig en je hebt er met calamiteiten (agressie-incidenten op de Korsakoff-afdeling) niets aan. Het is zelfs zo dat ze aanleiding geven tot conflicten. Dit is uiteraard niet expres maar dit is niet bespreekbaar met de manager. We moeten blij zijn met de handen is het antwoord."

-Ervaring van een Verzorgende uit de verpleeg- of verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomerperiode met "Mislukking."

"Door personeelstekorten krijgen mensen soms niet de hoeveelheid ondersteuning die ze nodig hebben. Niet iedereen heeft een netwerk om dit op te vangen en mensen komen echt in de knel."

-Ervaring van een Medewerker huishoudelijke verzorging uit de Thuiszorg. Omschreef het werken in de zomer als "Drukke."

"Als helpende word je bijna gedwongen om alleen op de groep te staan. Ik ben niet bevoegd en bekwaam hiervoor. Normaal werk je met één verzorgende IG en één helpende. Halverwege de dienst moet de verzorgende alleen werken. Hetzelfde wordt ook van helpenden gevraagd."

-Ervaring van een Helpende uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer als "Druk."

"Kwaliteit is geen prioriteit meer."

-Ervaring van een Verpleegkundige uit de Wijkverpleging. Omschreef het werken in de zomer met "Gaten in het rooster vullen."

"De CAO wordt niet nageleefd. Er is ontzettend veel invallend personeel. Patiënten zijn blij als ze eens een "vast" gezicht zien. De kwaliteit van zorg laat te wensen over. Er is een enorme werkdruk door te weinig collega's."

-Ervaring van een Verpleegkundige uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer met "Slechte waarborging kwaliteit van zorg."

"Er is te weinig personeel, met alle gevolgen van dien. Sommige mensen konden niet eens douchen. Ze zeiden uit zichzelf: "Ik kan zeker niet douchen... jullie hebben het zo druk." Ik vind het schrijnend. De salarissen moeten omhoog!"

-Ervaring van een Verzorgende uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer als "DRUK."

"Door te weinig personeel is er GEEN KWALITEIT meer. Er wordt heel veel gewerkt met zorg- en leefondersteuners."

-Ervaring van een Verzorgende uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer als "Vermoeiend."

"Het werk is niet te doen. Zo kan je geen kwaliteit leveren. 'S avonds om half zeven ben ik knock-out. Geen pap meer kunnen zeggen."

-Ervaring van een Verpleegkundige uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer met "Drukte."

"Er zijn dagelijks te weinig mensen bij de dagstart. De verdeling van personeel over verschillende afdelingen verloopt op basis van keuzes als wat doen we wel, wat doen we niet. Het douchen van cliënten is altijd de eerste keuze om niet te doen."

-Ervaring van een Praktijkopleider uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer met "Krapte."

"Mensen liggen te lang in incontinentiemateriaal en vieze bedden. Er is geen aandacht, geen tijd om kwaliteit te bieden. Collega's vallen om, nieuwe collega's kunnen niet ingewerkt worden. Ik houd mijn hart vast als de leerlingen komen."

-Ervaring van een Verzorgende uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer als "Verschrikkelijk."

"Er is geen kwaliteit van zorg. Er staat één verzorgende op 21 bewoners. Zij zitten vanaf 18.00u al in pyjama, het is net een fabriek. Bij ziekmeldingen is er geen enkel vangnet nu er geen ZZP'ers meer worden ingezet."

-Ervaring van een Begeleider uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer met "Onmenselijk."

"Bewoners krijgen niet de zorg waar ze recht op hebben!"

-Ervaring van een Verzorgende uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer als een "Chaos."

"De sfeer op de afdeling is afschuwelijk, het gaat ten koste van de kwaliteit van zorg voor de bewoners."

-Ervaring van een Verzorgende uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer als een "Ramp."

Geen pleisters plakken,
maar euro's lappen!



De ouderenzorg heeft nood
aan, én verdient,
structurele oplossingen!

Flexibel personeel lost de problemen niet op

Werkgevers proberen personeelstekorten op te lossen door een beroep te doen op ZZP'ers, flexmedewerkers, uitzendkrachten, vakantiekrachten en onopgeleide en ongediplomeerde medewerkers. De praktijk laat zien dat dit de kwaliteit en continuïteit van zorg niet bevordert en soms zelfs ondermijnt en een extra druk en verantwoordelijkheid legt op de medewerkers die wel bekend zijn met de cliënten, patiënten en bewoners.

Inzet van flexibel personeel en ongekwalificeerd personeel is slechts een pleister op de aanhoudende personeelstekorten. Het is geen duurzame oplossing. Het wordt door werkgevers echter onvoldoende aantrekkelijk gemaakt voor medewerkers om vast op een afdeling of voor een vaste organisatie te werken. Waardering in de vorm van financiële compensatie, maar ook in bejegening en het bieden van gezonde, werkbare roosters is ondermaats. Om de problemen in onze sector op te lossen moet onder andere ingezet worden op meer waardering voor het vaste personeel, zodat het werken voor hen aantrekkelijker wordt gemaakt en ook anderen stimuleert om zich te binden aan vaste teams, afdelingen of organisaties.

Wij eisen dat de politiek meer gelden vrijmaakt om adequate financiële waardering mogelijk te maken. Wij eisen werkgevers om het vaste personeel wat zij hebben beter te waarderen en het voor flexibel personeel aantrekkelijker te maken om in vast dienstverband te komen en minder te steunen op ZZP'ers, flex- en uitzendkrachten en ongediplomeerd personeel om zo kwaliteit en continuïteit van zorg beter te waarborgen.

"Het is dramatisch. Er is weinig personeel. Er zijn vakantiekrachten die gewoon niet komen opdagen. Sommigen zijn zelfs nooit komen opdagen."

-Ervaring van een Verzorgende uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer met "Drama."

"We moeten werken met mensen die geen zorggerelateerde achtergrond hebben. Hierdoor komt alle druk bij jou terecht."

-Ervaring van een Verzorgende uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer met "Werkdruk."

"Er is soms geen enkele zorgcollega aanwezig bij de start van de dagdienst. Er is geen continuïteit van zorg door inzet van ongediplomeerd personeel."

-Ervaring van een Verpleegkundige uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer als "Vreselijk."

"De zorgzwaarte neemt toe en personeel krijgt grotere contracten, dus als er wat weg zijn wordt dat gemerkt. De nieuwe aanwas van leerlingen en inzet van invalkrachten is veel minder. Dat merk je wel degelijk en je maakt je zorgen over de komende jaren."

-Ervaring van een Verpleegkundige uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer met "Veel werken met minimaal personeel."

"Ongekwalificeerde medewerkers worden ingezet. Er wordt kwalitatief ondermaatse zorg geleverd."

-Ervaring van een Verzorgende uit de Wijkverpleging. Omschreef het werken in de zomer als "Grensoverschrijdend."

"Er zijn huiskamermedewerkers zonder zorgopleiding of -diploma die op de woningen staan omdat er geen gediplomeerde mensen te vinden zijn."

-Ervaring van een Verzorgende uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer met "Personeelstekort."

"Ik moet bijna elk weekend werken. Er is een bulk van diensten die niet op te lossen zijn. De Raad van Bestuur laat zich niet zien. Intramuraal worden pyjamadagen ingelast. Zorg wordt afgeschaald, er is een leegloop van personeel en er is hoge werkdruk."

-Ervaring van een Verzorgende uit de Wijkverpleging. Omschreef het werken in de zomer als "Zwaar en al 6 maanden geen werk-privébalans."

"Je vraagt je bij sommige uitzendkrachten af of ze wel echt hun diploma hebben."

-Ervaring van een Verzorgende uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer als "Rampzalig."

"Uitzendkrachten die zeer slecht Nederlands spreken, bewoners een grote mond geven, alleen maar op hun telefoon zitten, wel medicijnen delen maar je vraagt je af of ze er werkelijk verstand van hebben... Management en HR zeggen alleen: "Mooier kunnen we het niet maken, je zult het ermee moeten doen." Dit is geen zomer- maar een jaarrond probleem. Afgelopen twee jaar alleen al hebben zo'n 30 collega's ontslag genomen."

-Ervaring van een Verzorgende uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer als "Rampzalig."

"Medewerkers worden overbelast doordat we geen ZZP'ers mogen inhuren en te laat waren met het aanvragen van uitzendkrachten"

-Ervaring van een Medewerker ondersteunende diensten uit de Wijkverpleging en Thuiszorg. Omschreef het werken in de zomer als "Druk."

"Je bent blij met de hulp die je krijgt, maar het kost soms veel energie om steeds weer instructies te moeten geven aan steeds wisselende, onbekende gezichten."

-Ervaring van een Verzorgende uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer als "Ziekmakend."

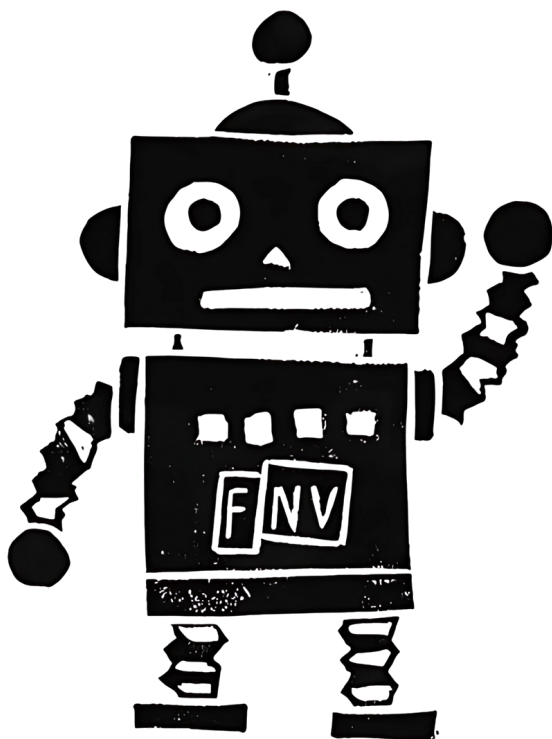
"Inzet via uitzendbureaus is bijna helemaal opgedroogd. Er is geen ruimte meer om dingen creatief op te lossen."

-Ervaring van een Leidinggevende uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer als "Chaos."

"Ik werk als flex'er op verschillende locaties. Wat ik zie en hoor is dat collega's op hun tenen lopen en veel dagen achter elkaar moeten werken. Collega's voelen de druk dat er geen personeel is en cliënten de dupe worden, en hierdoor toch de openstaande diensten werken. Maar zes dagen werken, één dag vrij en hierna weer vier dagen werken is niet gezond. Het zorgen voor een ander en niet voor jezelf is wat je veel ziet, managers en roosteraars maken daar gebruik van."

-Ervaring van een Verpleegkundige uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer als "Hectisch."

Zorgmedewerkers moeten productie
draaien alsof ze robots zijn.



Waar blijft de menselijke
maat voor ons?

‘Doe het zelf, zoek het uit:’ vanuit het kantoor komt geen steun

Met de huidige personeelstekorten zijn de collega's die we hebben onmisbaar en onvervangbaar. Uit gedeelde ervaringen blijkt echter dat wij worden behandeld als wegwerpobjecten.

De door onze collega's gedeelde ervaringen getuigen van geen of onvoldoende solidariteit van het kantoorpersoneel richting de zorgverleners op de werkvloer, die wel de inkomsten voor de organisatie binnenbrengen. Waar werkgevers zichzelf vaak prijzen om het bieden van persoonsgerichte zorg aan cliënten, patiënten of bewoners, worden werknemers behandeld als nummers, als robots die productie moeten draaien. Met de eis dat ons werk altijd en onvoorwaardelijk op één staat, met nul persoonlijke aandacht en nul erkenning van onze privélevens en taken en verantwoordelijkheden als ouders, mantelzorgers en mensen in het algemeen.

Collega's die voor zichzelf en/of hun zorgvragers opkomen, wordt gezegd overal maar mee te moeten dealen, of worden door hun management geïntimideerd of gechanteerd om hen klein te houden. Hierdoor is er een angstcultuur in de sector. Het is niet voor niets dat sommigen van onze collega's geen toestemming gaven om hun ervaringen te delen.

Werkgevers zelf wijzen te veel naar Den Haag en onderkennen hun eigen aandeel voor het gebrek aan waardering voor onze collega's en de problematische werkomstandigheden in onze sector. Zo kwam werkgeversorganisatie Actiz tijdens het afgelopen CAO-traject met een loonruimte van -13%.

Dit kwam als een trap na voor de 46% van onze collega's die nu al moeilijk rondkomt, of de 23% van onze collega's die hun eigen zorgbehoeften uitstelt omdat zij hun eigen zorgkosten niet kunnen betalen.

Werkgevers wijzen te veel en passief naar de landelijke politiek en ontduiken hiermee de verantwoordelijkheid om hun eigen aandeel in de problemen in onze sector te erkennen. Gebrek aan waardering en solidariteit met collega's in de uitvoerende zorg en zelfs chantage en intimidatie van medewerkers liggen toch echt bij de (groeierende) management- en bestuurslagen, en hierdoor raken wij te veel ervaren, hardwerkende en onmisbare collega's kwijt.

Wij eisen dat hoe wij door managers en werkgevers behandeld worden ook reflecteert hoe onmisbaar wij zijn voor de persoonsgerichte en kwalitatief hoogwaardige zorg waar werkgevers zichzelf om prijzen. Wij eisen dat CAO-afspraken worden nageleefd en eisen bovendien een menselijke maat naar individuele zorgverleners toe. Wij eisen bovendien dat werkgevers opkomen voor onze gedeelde belangen en de landelijke politiek actief en niet passief oproepen om ook hun verantwoordelijkheid te nemen. Zonder ons geen zorg!

"Dat de CAO zo overboord wordt gegooid en de planner je 63 uur indeelt omdat het niet anders kan."

-Ervaring van een Medewerker huishoudelijke verzorging uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer als "Rommelig."

"De onderbezetting heel de vakantie. En dan heb je een vervangende manager die akkoord gaat met ontslag van twee collega's. In plaats van twee maanden uitwerktijd, liet hij ze bovendien na één maand al gaan."

-Ervaring van een Verpleegkundige uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer als "Hectisch."

"Er is geen waardering voor de meest hardwerkende collega's. Het wordt gewoon gevonden dat je een (of nog liever drie-vier-vijf) tandje(s) bijzet."

-Ervaring van een Verzorgende uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer als "Druk."

"Twee jaar van tevoren vrij vragen voor een grote, langere reis met je gezin en zelfs al te horen krijgen dat je in zomertijd onvervangbaar bent... Hoe ver van tevoren moet je je droomwensen inplannen?!"

-Ervaring van een Verpleegkundige uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer met "Hopen dat er niemand ziek wordt."

“Ondanks vakanties en ziekteverzuim moeten we zoveel mogelijk nieuwe cliënten opnemen. Er is geen empathie naar medewerkers toe.”

-Ervaring van een Verzorgende uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer met “Werkdruk.”

“Degenen met een kantoorfunctie werken niet meer dan normaal en hebben drie weken aansluitend vakantie. Dat mag allemaal en wordt geaccepteerd. Er is bijna niemand bereid om het bureau te verlaten om in de zorg mee te gaan helpen. Wij van de werkvloer moeten schuiven met onze vakantie want er mogen er niet te veel weg zijn, én moeten het weekend voor of na onze vakantie werken. Wij van de zorg moeten ons altijd aanpassen, oftewel zeer flexibel zijn. Maar zij die niet aan het bed staan kunnen bepalen hoe laat ze beginnen en werken een paar uur thuis, want dat pas beter bij hun privéleven. Waarom zij wel en wij niet?”

-Ervaring van een Verpleegkundige uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer als “Overleven.”

“Werknemers worden gehanteerd en onder druk gezet.”

-Ervaring van een Verzorgende uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer als “Chaos.”

"Onopgeloste diensten, zeer hoog ziekteverzuim. Vroege diensten werken wetende dat er geen avonddienst is. Steeds met onderbezetting werken en alle zorg moeten uitvoeren met steeds minder personeel. Ik maak me oprecht zorgen voor de toekomst... Aanzienlijk minder leerlingen. Wie wil dit mooie werk straks nog doen? Er komen steeds meer functies bij maar dit zijn geen letterlijke handen aan het bed."

-Ervaring van een Verzorgende uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer als een "Uitdaging."

"Al het personeel op de werkvloer is weg. Er is minimale bezetting maar de laag managers, kwaliteitsverpleegkundigen en overkoepelende managers wordt steeds groter. Zonder overleg zijn alle krenten uit de pap gehaald. "We kunnen geen personeel vinden. Roei maar met de riemen die er zijn, wij hebben geen oplossing". Het water staat ons aan de lippen maar we gaan door, we willen het schip niet laten zinken voor de cliënten."

-Ervaring van een Verzorgende uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer als "Vermoeiend."

"Er zijn te veel managers en er is te weinig tijd en ruimte om goede zorg en aandacht aan de cliënt te geven."

-Ervaring van een Verzorgende uit de Wijkverpleging. Omschreef het werken in de zomer met "Productie."

"Onze werkgever heeft een hitteplan dat enkel gericht is op cliënten. Cliënten verwachten dat ze met 35 graden gewoon gedoucht worden en vanuit de werkgever komt er geen steun voor ons om in deze temperaturen gezond te kunnen werken. Tijd voor extra (drink)pauzes is er niet."

-Ervaring van een Verpleegkundige uit de Wijkverpleging. Omschreef het werken in de zomer als "Ongezond."

"Er wordt totaal voorbijgegaan aan werkdruk en (financiële) waardering voor het werk. Er is geen echte toekomstvisie over hoe om te gaan met de grote toestroom aan ouderen met dementie. Wederom mogen we het zelf uitzoeken..."

-Ervaring van een Casemanager dementie uit de Wijkverpleging. Omschreef het werken in de zomer met "Wachtlijst."

"Er zijn leugens en bedrog. Al het slechte wordt in de doofpot gegooid. Alles draait om geld."

-Ervaring van een Verzorgende uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer als "Overleven."

"Je wordt door je werkgever bijna tot waanzin gedreven als je als individu je rechten probeert op te eisen."

-Ervaring van een Verpleegkundige uit de Wijkverpleging. Omschreef het werken in de zomer als "Onrechtvaardig."

"Ik heb nog nooit zo'n zomer in de wijkverpleging meegemaakt, dit is voor mij echt de druppel. Mijn hart ligt in de wijkverpleging, maar mijn collega's, ik en de cliënten worden aan hun lot overgelaten.

Het management klapt gewoon hun laptop dicht als het tijd is. Als ze mee zouden helpen begrijpen zij misschien ook hoe de zorg echt op klappen staat. Mij zijn ze kwijt, ik loop al 2,5 jaar op mijn tandvlees en nu is het genoeg."

-Ervaring van een Verpleegkundige uit de Wijkverpleging. Omschreef het werken in de zomer als "Rampzalig."

"Collega's die ziek zijn worden onder druk gezet om toch te komen werken."

-Ervaring van een Verzorgende uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer als "Onmenselijk."

"Alles draait om productie in plaats van persoonlijke zorg."

-Ervaring van een Verzorgende uit de Wijkverpleging. Omschreef het werken in de zomer met "Productie."

"De CAO wordt gewoon genegeerd!"

-Ervaring van een helpende uit de wijkverpleging. Omschreef het werken in de zomer als "Grensoverschrijdend."

“Wij mochten tussen juni en september maximaal 21 vrije dagen vragen, inclusief je drie weken zomervakantie (21 dagen = drie weken)... Wilde je in deze periode een vrij dag voor bijvoorbeeld je verjaardag, ging er een dag van je zomervakantie af. We moeten wel verplicht minimaal één dag extra per week werken. Door personeelstekorten moeten we vaak een lange in plaats van een korte dienst werken, staan we vaak alleen op een groep bewoners, etcetera etcetera...”

-Ervaring van een verzorgende uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomer met “We zijn maar een personeelsnummer.”

“Mijn werkgever vond het werk belangrijker dan mijn kind. Zij wilde daarom terugkomen op gemaakte werkafspraken omdat er veel tekorten waren. Er werd letterlijk gezegd “Dat jij geen opvang hebt is niet ons probleem.”

-Ervaring van een verpleegkundige uit de Verpleeg- en verzorgingshuizen. Omschreef het werken in de zomerperiode als “Tragisch.”



De VVT schreeuwt om
verandering!

Informatiebronnen

CBS, Arbeidsmarktprofiel van zorg en Welzijn in 2022

CBS, Dashboard Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW)

CBS, Minder nieuwe studenten verpleegkunde en verzorgende

FNV, CAO ophaal enquête FNV voor VVT

FNV, Mantelzorgvisie

FNV, Rondkomen in de VVT (2023)

FNV, Toelichting op de eisen van de petitie in de VVT

Gekaapt door het Kapitaal, Mirjam de Rijk

Hoofdstuk 1: Zorg 'Ouderen als verdienenmodel'

Nederlandse Arbeidsinspectie, Psychosociale arbeidsbelasting in verpleeghuizen, verzorgingshuizen en de thuiszorg

Prognosemodel Zorg en Welzijn, www.prognosemodelzw.nl

PFZW, Kerncijfers VVT 2023-2024

PFZW, Redenen om baan in zorg en welzijn op te zeggen al jaren onveranderd

Scenarioanalyse Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn 2033

SCP, Het leven in een verpleeghuis (2021)

Tijdschrift voor Verzorgenden (2024)

Afkortingen

BAR	Branche Adviesraad
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
EVV	Eerstverantwoordelijke verzorgende
IGJ	Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd
OR	Ondernemingsraad
PFZW	Pensioenfonds Zorg en Welzijn
PG	PsychoGeriatric
PNIL	Personeel niet in loondienst
RIVM	Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu
VIG	Verzorgende Individuele Gezondheidszorg
VVT	Verpleeg-, verzorgingshuizen en Thuiszorg
WMO	Wet Maatschappelijke Ondersteuning
ZZP'er	Zelfstandige zonder personeel



Werknemers VVT / ouderenzorg:
91% vrouw, 100% onderbetaald

Medewerkers in de Ouderenzorg zijn het na de zoveelste uitdagende zomer beu. Zij kunnen geen kwaliteit van zorg meer bieden en er wordt aan al hun persoonlijke grenzen voorbijgegaan. Zij hangen nu sectorbreed de vuile was buiten over wat er zich in de zomer af heeft gespeeld achter de deuren van de Verpleeg- en Verzorgingshuizen en achter de voordeuren bij cliënten in de Thuiszorg.

Deze ervaringen konden ontstaan doordat werkgevers en politiek onvoldoende doen om de oorzaken van de problemen in onze sector aan te pakken. De landelijke politiek wil zelfs alsmaar bezuinigen op de Ouderenzorg. Wie dit ook maar overweegt, heeft duidelijk geen idee van hoe het eraan toegaat in onze sector. In het Zwartboek wordt een greep uit de ruim 500 ingezonden ervaringen van collega's gedeeld die de realiteit in de VVT pijnlijk duidelijk maakt. Wie dit boek leest, kan niet meer om ons heen.

Het zwartboek is samengesteld door kaderleden uit de VVT.