

## HET ARGUMENT "PERSONEELSTEKORT" is een drogreden

Het argument van het Zuyderland bestuur is: we hebben te weinig personeel en door concentratie van de acute hulp in een ziekenhuis kunnen we dat oplossen.

Hier zijn enkele argumenten waarom "personeelstekort" als een drogreden kan worden beschouwd en mogelijk niet de onderliggende problemen oplost:

- ✓ Gelijkmatige Personeelskrapte: Als de personeelstekorten in beide regio's vergelijkbaar zijn, lost concentratie van diensten dit probleem niet op. Het verplaatst slechts de krapte van de ene locatie naar de andere.
- ✓ Reistijd en Toegankelijkheid: Langere reistijden naar het fusieziekenhuis kunnen nadelig zijn voor patiënten, vooral in noodsituaties. Dit kan de uitkomsten voor patiënten negatief beïnvloeden.
- ✓ Overbelasting van het Fusieziekenhuis: Concentratie van acute zorgdiensten kan leiden tot overbelasting van het fusieziekenhuis, waardoor de kwaliteit van zorg en patiëntveiligheid mogelijk in het gedrang komen.
- ✓ Verlies van Lokale Expertise: Door acute zorgdiensten te verplaatsen, kan waardevolle lokale expertise en kennis verloren gaan, wat de kwaliteit van de zorg voor de lokale gemeenschap kan verminderen.
- ✓ Impact op de Gemeenschap: Het verplaatsen van acute zorg heeft een negatieve impact op de lokale gemeenschap, met inbegrip van economische gevolgen en het verminderen van directe toegang tot essentiële medische diensten.
- ✓ Kosten en Logistiek: Het concentreren van diensten kan leiden tot hogere kosten voor patiënten en hun families, zoals reiskosten en mogelijke logistieke uitdagingen, vooral voor patiënten zonder eigen vervoer.

Andere opties om de personeelskrapte in de Zuyderland-ziekenhuizen aan te pakken:

- Voorrang bij Woninghuur: Werknemers voorrang geven bij het huren van woningen kan het aantrekkelijker maken om in de regio te komen werken.
- Betere Secundaire Arbeidsvoorwaarden: Denk aan flexibele werktijden, mogelijkheden voor thuiswerken (waar mogelijk), goede pensioenvoorzieningen, en gezondheids- en wellnessprogramma's.
- Minder Administratieve Last: Investeer in systemen die administratieve taken verminderen, zoals geautomatiseerde systemen voor patiëntendossiers.
- Minder Managers, Meer Eigen Verantwoordelijkheid: Creëer een werkomgeving met meer autonomie voor medisch personeel en minder hiërarchische lagen.
- Opleiding en Ontwikkeling: Bied voortdurende opleidingsmogelijkheden en loopbaanontwikkeling aan.
- Gezond Werkklimaat: Zorg voor een steunende en inclusieve werkomgeving waarin het welzijn van werknemers centraal staat. Marktconform Salaris: Bied competitieve salarissen om talent aan te trekken en te behouden.
- Kinderopvangfaciliteiten: Het aanbieden van kinderopvang op of nabij de werkplek kan het voor werkende ouders makkelijker maken.
- Flexibele Werkpatronen: Mogelijkheden bieden voor deeltijdwerk, job sharing, en flexibele roosters.