

Vergaderjaar 2018–2019

**29 282**

## **Arbeidsmarktbeleid en opleidingen zorgsector**

**Nr. 342**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN VOLKSGEZONDHEID, WELZIJN EN SPORT**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 28 november 2018

In het ordedebat van 30 oktober jl. (Handelingen II 2018/19, nr. 16, item 12) heeft het Kamerlid Agema (PVV) verzocht om een brief naar aanleiding van het bericht in het Financieel Dagblad met de titel «Wensdenken overheerst in zorgplan De Jonge». Mede namens de Minister van Medische Zorg en Sport en de Staatssecretaris van Volksgezondheid, welzijn en Sport ga ik hierbij in op dit verzoek.

In het betreffende artikel stellen de auteurs dat de door VWS bepleitte maatregelen uit het actieprogramma Werken in de zorg niet door het Centraal Planbureau (CPB) kunnen worden doorgerekend, omdat het aan de sector zelf is om deze maatregelen door te voeren. Daarnaast vragen de auteurs zich af hoe realistisch de punten uit het actieprogramma zijn. Mede op basis van uitspraken van een aantal geraadpleegde personen (gezondheidseconoom de heer Groot, mevrouw Westerlaken van CNV Zorg en Welzijn, directeur Waasdorp van Intelligence Group en de heer van der Horst van de NVZ) geven ze aan dat het een enorme opgave wordt om het personeelstekort terug te dringen en het lastig wordt om een aantal punten uit het actieplan te realiseren. Het gaat dan met name over meer uren werken, het terugdringen van de regeldruk en het verlagen van de uitstroom en verzuim. Tot slot wijzen de auteurs erop dat er in het actieprogramma geen aandacht is voor betere salarissen in de zorg, terwijl volgens een onderzoek van Berenschot een groot deel van de zorgmedewerkers hogere salarissen als oplossing ziet om mensen aan te trekken en te behouden.

Met de auteurs ben ik het eens dat het een enorme opgave wordt om het personeelstekort binnen de zorg terug te dringen. Ook het CPB heeft eerder in het Centraal Economisch Plan 2018 en de Macro Economische Verkenningen aangegeven dat het een niet geringe opgave is om op korte termijn gekwalificeerd personeel voor de (verpleeghuis)zorg te werven.

Het CPB heeft in haar doorrekening van het actieprogramma Werken in de zorg d.d. 10 juli 2018 aangegeven dat ze – conform de instreek van «Zorgkeuzes in Kaart» – alleen maatregelen doorrekent die zelfstandig door de overheid te nemen zijn. Het effect van maatregelen die marktpartijen kunnen nemen, valt buiten de scope van de doorrekening. Het CPB heeft daarnaast aangegeven dat de indicatieve inschatting die door VWS is gemaakt van de effecten van maatregelen die (markt-)partijen kunnen nemen, getalsmatig klopt. Het actieprogramma doet geen uitspraken over de vraag welke maatregelen zorgaanbieders gaan nemen. In de regio bepalen partijen zelf, rekening houdend met de eigen regionale situatie, hoe zij het tekort in hun regio het beste kunnen aanpakken en welke ambities en acties daarbij het beste passen.

We ondersteunen deze regionale aanpak met een actie-leer-netwerk waarin goede voorbeelden podium wordt gegeven en knelpunten – bijvoorbeeld in regelgeving- worden aangepakt. Er komen ambassadeurs op verschillende thema's – zoals aansluiting onderwijs & arbeidsmarkt en jobcarving – die vanuit hun deskundigheid met gezag op deze thema voor enthousiasme en beweging zorgen. En er is een landelijke actietafel om vanuit landelijke stakeholders de regionale plannen te versterken, bijvoorbeeld door het maken van onderlinge afspraken. De commissie Werken in de zorg monitort en stimuleert de kwaliteit en voortgang van de regionale aanpakken.

Daarnaast willen we met de wervingscampagne IkZorg – die 1 november is gestart – de interesse wekken voor het werken in de zorg. Via verschillende kanalen – zowel online als offline – vertellen medewerkers in de zorg hoe mooi en belangrijk werken in de zorg is. Geïnteresseerden worden via een website, telefonisch en regionale contactpunten verder geholpen met informatie over een opleiding of een baan in de zorg in hun eigen regio. Mensen die al in zorg en welzijn werken of daar willen werken kunnen daarnaast gratis en persoonlijk loopbaanadvies krijgen via de subsidieregeling «Sterk in je werk, zorg voor je zelf». Tot slot geven we met de regeling SectorplanPlus een extra impuls aan scholingsactiviteiten voor met name nieuwe instroom. Inmiddels is al voor ongeveer 130 duizend scholingstrajecten subsidie aangevraagd.

Het CPB geeft ten aanzien van de beleidsmaatregelen van de overheid aan dat het belangrijkste effect op de werkgelegenheid in de zorg loopt via het ophogen van de beschikbare middelen. VWS stelt voldoende budget beschikbaar om extra personeel aan te trekken om de te verwachte werkgelegenheidsgroei in de periode 2018 – 2021 te kunnen accommoderen, aldus het CPB. Daarnaast geeft het CPB aan dat de overheidsmaatregelen uit het actieprogramma «Werken in de zorg» kunnen bijdragen aan een beter functionerende arbeidsmarkt.

Om de enorme uitgave die er ligt voor elkaar te krijgen, moeten alle betrokken partijen alles uit de kast trekken om samen deze opgave aan te pakken. Meer uren werken, het verminderen van de regeldruk en het verlagen van de uitstroom en ziekteverzuim; het gaat niet vanzelf, maar vraagt inzet van alle betrokken partijen. Met de heer Waasdorp ben ik het eens dat het verminderen van de uitstroom en het verlagen van het ziekteverzuim op alle agenda's in de bestuurderskamers hoort te staan. Dit is dé tijd om een goed werkgever te zijn. Daarnaast is via taakherschikking en slimmer werken nog veel winst te behalen, zoals ook mevrouw Westerlaken en de heer Van der Horst stellen.

Goede arbeidsvoorwaarden zijn belangrijk om mensen aan te trekken en te behouden voor de zorg. Hiervoor stellen we jaarlijks extra geld beschikbaar; volgend jaar gaat het om ongeveer 1,7 miljard euro. We zien

dat dit ruimte biedt voor het afsluiten van goede cao's. Zo zijn de lonen binnen de VVT per 1 oktober jl. met 4% omhoog gegaan. Verder is de (contract)loonontwikkeling binnen de zorg de afgelopen 20 jaar vergelijkbaar met die in de markt. Uit onderzoek van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) naar uitstroom uit de sector blijkt bovendien dat het salaris binnen de zorg geen belangrijke reden is voor uitstroom. Het werd in het onderzoek maar weinig genoemd als reden voor vertrek.

Voor het bieden van goede zorg en welzijn nu en in de toekomst zijn voldoende, tevreden en goed toegeruste medewerkers van essentieel belang. We monitoren de voortgang van onze aanpak daarom nauwgezet. Zowel ten aanzien van de algemene doelstelling van voldoende, tevreden en goed toegeruste medewerkers, als de drie actielijnen uit het actieprogramma als het gebruik van een aantal belangrijke instrumenten. Zoals toegezegd<sup>1</sup> rapporteren ik en mijn collega's hierover twee maal per jaar aan uw Kamer. De eerstvolgende voortgangsrapportage kunt u in het voorjaar van 2019 verwachten. Daarin worden ook de bevindingen van de commissie Werken in de zorg meegenomen t.a.v. de voortgang in de regio.

De Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport,  
H.M. de Jonge

---

<sup>1</sup> Lijst van vragen en antwoorden over het Actieprogramma Werken in de zorg, Kamerstuk 29 282, nr. 309