

Vergaderjaar 2018–2019

**29 282**

**Arbeidsmarktbeleid en opleidingen zorgsector**

**Nr. 346**

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

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 21 december 2018

Bij brief van 7 november 2018 heeft de vaste commissie voor Volksgezondheid, Welzijn en Sport het kabinet verzocht om een nadere duiding van de invulling van de voortgangsrapportages over het arbeidsmarktbeleid in de zorg, te ontvangen voor eind 2018. Meer precies wordt gevraagd of een nulmeting kan worden gegeven in relatie tot het Actieprogramma Werken in de Zorg en een nadere invulling van de indicatoren, in het licht van wat hierover is gewisseld in het debat over het actieprogramma op 11 oktober jongstleden (Handelingen II 2018/19, nr. 12, item 12). Daarnaast wordt gevraagd wat op dit punt precies in de te verwachten voortgangsrapportage in het voorjaar van 2019 komt.

Mede namens de Minister van Medische Zorg en Sport en de Staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport ga ik in deze brief in op het hierboven genoemde verzoek. Hierbij betrek ik tevens de motie van leden Kerstens en Ellemeets van 11 oktober<sup>1</sup> jl. waarin wordt verzocht een beperkt aantal streefdoelen te formuleren opdat de voortgang van de ambitie van het kabinet ten aanzien van de arbeidsmarkt nog beter inzichtelijk kan worden gemaakt.

Ook ga ik met deze brief in op het verzoek om jaarlijks inzichtelijk te maken hoe de personeelstekorten voor de sector zorg en welzijn per subsector zich ontwikkelen, zoals verzocht in de motie van het lid Bergkamp c.s. van 11 oktober 2018<sup>2</sup>. Op het verzoek – uit diezelfde motie van het lid Bergkamp c.s. – om in kaart te brengen wat er allemaal gebeurt aan toekomstverkenningen voor de zorg en te bezien welk aanvullend onderzoek nodig is om tot een zinvolle verkenning te komen naar de arbeidsmarkt in de zorg op de lange termijn, kom ik in het voorjaar van 2019 terug.

<sup>1</sup> Kamerstuk 29 282, nr 328.

<sup>2</sup> Kamerstuk 29 282, nr 323.

Voor het bieden van goede zorg en ondersteuning nu en in de toekomst zijn voldoende, tevreden en goed toegeruste medewerkers van essentieel belang. Het is daarom belangrijk om de voortgang van onze aanpak nauwgezet te monitoren.

Hieronder zal ik achtereenvolgens inzicht geven in hoe we (de ontwikkeling van) het tekort monitoren, een nadere duiding geven van de indicatoren uit het actieprogramma en onze streefdoelen. Tot slot zal ik ingaan op de vraag of een nulmeting gegeven kan worden in relatie tot het Actieprogramma Werken in de Zorg (bijlage bij Kamerstuk 29 282, nr. 303).

#### Inzicht in het terugdringen van personeelstekorten in zorg en welzijn

De hoofdambitie van het Actieprogramma Werken in de Zorg is het terugdringen van de personeelstekorten in zorg en welzijn naar nul of dicht daarbij. Het Actieprogramma is er niet voor niets: als we niets anders of extra zouden doen, dreigt een tekort van 100.000 tot 125.000 personen in 2022.

Het verwachte tekort van 100.000 tot 125.000 personen is eind 2017 bepaald aan de hand van een prognose van de vraag naar personeel en het aanbod tot en met 2022. Om de voortgang met betrekking tot het terugdringen van het tekort te meten gaan we gedurende het actieprogramma jaarlijks een nieuwe prognose (laten) maken van (de ontwikkeling van) het verwachte tekort in 2022. Dit conform eerder genoemde motie van het lid Bergkamp c.s. (Kamerstuk 29 282, nr. 323). We zullen hierover steeds in de voortgangsrapportage in het voorjaar rapporteren, voor het eerst in het voorjaar van 2019.

De nieuwe prognose van het tekort in het voorjaar van 2019 zal gebeuren aan de hand van min of meer hetzelfde model dat eerder is gebruikt; met dien verstande dat het prognosemodel op enkele punten zal worden aangepast. Zo zal het model inzicht geven in de tekorten per zorgbranche, zoals verzocht in de motie van het lid Bergkamp c.s. (Kamerstuk 29 282, nr. 323). Daarnaast zal de vraag naar arbeid binnen de zorg zoveel als mogelijk gebaseerd worden op basis van gegevens over het verwacht zorggebruik in plaats van de budgettaire groei van de zorg.

Tevens starten we binnen het Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW) een traject waarbij meer fundamenteel zal worden gekeken naar verbetering van het prognosemodel. Dit naar aanleiding van de wens van alle partners binnen het onderzoeksprogramma (sociale partners binnen Zorg en Welzijn en VWS) om tot een uitgebreider en nog preciezer model te komen. Hierbij zal ook gekeken worden naar de samenhang met het onderwijs en de technologische, demografische en maatschappelijke ontwikkelingen, zoals verzocht in de motie van het lid Bergkamp c.s. (Kamerstuk 29 282, nr. 323). De methodiek van het nieuwe te ontwikkelen model zal daarmee naar verwachting (substantieel) wijzigen ten opzichte van de eerdere modellen. Het streven is dat het nieuwe prognosemodel begin 2020 beschikbaar komt en gebruikt kan worden om in het voorjaar van 2020 te rapporteren over (de ontwikkeling van) het verwachte tekort in 2022.

## Indicatoren en streefdoelen

In de bijlage van de eerste voortgangsrapportage van het actieprogramma<sup>3</sup> die u 4 oktober jongstleden heeft ontvangen is een overzicht gegeven van de indicatoren en data die we gebruiken om de voortgang op het actieprogramma te monitoren. Het gaat om indicatoren met betrekking tot de algemene doelstelling van voldoende, tevreden en goed toegeruste medewerkers, de drie actielijnen van het actieprogramma en het gebruik van een aantal belangrijke instrumenten van het actieprogramma.

In het debat over het actieprogramma op 11 oktober jongstleden (Handelingen II 2018/19, nr. 12, item 12) bleek dat de huidige wijze van het presenteren van de voortgang uw Kamer onvoldoende houvast gaf om te kunnen beoordelen of de gewenste voortgang wordt geboekt. Daarom zullen we de monitor toegankelijker maken door te werken met een beperkt aantal kernindicatoren (zie kader hieronder) en deze overzichtelijker en inzichtelijker weer gaan geven. Voor de volledigheid zullen we naast deze kernindicatoren ook inzicht blijven geven in de overige indicatoren die wij volgen (zie bijlage 1 voor deze overige indicatoren).

Daarnaast heeft uw Kamer – door de eerder genoemde motie van de leden Kerstens en Ellemeet (Kamerstuk 29 282, nr. 328) – verzocht om een beperkt aantal streefdoelen. Deze worden hieronder weergegeven.

### **Kernindicatoren met streefdoel**

*Doel: voldoende, tevreden en goed toegeruste medewerkers*

- Aantal werknemers binnen zorg en welzijn ↑
- Medewerkerstevredenheid ↑
- Percentage medewerkers in Zorg en welzijn wat betreft kennis en vaardigheden goed toegerust is voor de functie ↑

*Actielijn 1 – Meer kiezen voor de zorg*

- Instroom in opleidingen ↑
- Aantal zij-instromers en herintreders in de zorg ↑

*Actielijn 2 – Beter leren in de zorg*

- Aantal gerealiseerde stageplaatsen ↑
- Percentage werknemers dat aangeeft in het afgelopen jaar scholing te hebben gevolgd ↑

*Actielijn 3 – Anders werken in de zorg*

- Ziekteverzuimpercentage ↓
- Uitstroompercentage uit de sector zorg- en welzijn ↓
- Percentage van de werkgevers dat aangeeft de afgelopen 12 maanden een vorm van nieuwe technologie of innovatie te hebben voorbereid of ingevoerd ↑

Zoals aangegeven in het debat over het actieprogramma op 11 oktober jongstleden (Handelingen II 2018/19, nr. 12, item 12), past het niet om harde streefwaarden te formuleren. Partijen in de regio bepalen zelf aan de hand van de regiospecifieke situatie en opgave op welke manier zij het tekort op de voor hen meest haalbare en passende wijze terugdringen. Het formuleren van landelijke streefwaarden zou de regionale partijen beperken in hun aanpak en doet geen recht aan de diversiteit tussen de verschillende regio's. Wel geven we de gewenste richting aan waarop de kernindicatoren zich moeten ontwikkelen (stijgend of dalend).

<sup>3</sup> Bijlage bij Kamerstuk 29 282, nr. 315

Zoals eerder toegezegd<sup>4</sup> rapporteren ik en mijn collega's twee maal per jaar aan uw Kamer over de voortgang; zowel in het voorjaar als in het najaar.

### Nulmeting

Uw Kamer heeft gevraagd of een nulmeting kan worden gegeven in relatie tot het Actieprogramma Werken in de Zorg. Het antwoord is bevestigend, in die zin dat voor alle indicatoren de laatste waarde voor het starten van het actieprogramma zal worden gepresenteerd. In de voortgangsrapportage van het actieprogramma in het voorjaar van 2019 zal ik deze expliciet weergeven.

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

---

<sup>4</sup> Kamerstuk 29 282, nr. 309

**Overzicht overige indicatoren**

*Doel: voldoende, tevreden en goed toegeruste medewerkers:*

- Aantal FTE binnen zorg en welzijn
- Openstaande vacatures/vacaturegraad
- Percentage moeilijk vervulbare vacatures
- Spanningsindicator uww voor tekortberoepen

*Actielijn 1 – Meer kiezen voor de zorg*

- Sectorrendement

*Actielijn 2 – Beter leren in de zorg*

- Studierendement/uitvalpercentage in het eerste studiejaar
- Kwaliteit stages

*Actielijn 3 – Anders werken in de zorg*

- Werkdruk
- Contractomvang
- Administratieve lasten

Indicatoren belangrijkste instrumenten van het actieprogramma

- Imago werken in de zorg (wervingscampagne)
- Gebruik van SectorplanPlus
- Gebruik van Sterk in je werk (plus)