

Vergaderjaar 2019–2020

29 282

## Arbeidsmarktbeleid en opleidingen zorgsector

Nr. 391

### BRIEF VAN DE MINISTERS VAN VOLKSGEZONDHEID, WELZIJN EN SPORT, VOOR MEDISCHE ZORG EN DE STAATSSECRETARIS VAN VOLKSGEZONDHEID, WELZIJN EN SPORT

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 20 december 2019

Eén van de grootste uitdagingen waar we voor staan is het tekort aan zorgmedewerkers. Daarom zijn we maart 2018 gestart met het actieprogramma Werken in de Zorg<sup>1</sup>. Hierbij bieden wij u de derde voortgangsrapportage aan van dit actieprogramma<sup>2</sup>.

#### De aanpak

Onze aanpak richt zich op 3 actielijnen:

*Actielijn 1: Meer kiezen voor de zorg:* We willen stimuleren dat meer leerlingen/studenten, zij-instromers en herintreders kiezen voor werken in zorg en welzijn. Maar met alleen meer medewerkers komen we er niet, daarom zetten we met ons actieprogramma ook in op:

*Actielijn 2: Beter leren in de zorg:* We willen zorgen voor inspirerend en uitdagend onderwijs en permanent leren is de norm.

*Actielijn 3: Anders werken in de zorg:* Met nu al 1 op de 7 mensen die werken in de zorg en als we die lijn doortrekken 1 op de 4 in 2040, moeten we het ook echt anders gaan doen. Bijvoorbeeld door taakherschikking en job-carving. En door meer gebruik te maken technologie en andere innovaties.

Het zwaartepunt van de aanpak van het actieprogramma Werken in de Zorg ligt in de regio. Daar wonen, werken en gaan mensen naar school. Bovendien zijn de problemen verschillend per regio. Dat vraagt om een aanpak op maat. Iedere regio heeft daarom een regionaal actieplan aanpak tekorten (RAAT) opgesteld met daarin de opgave, de doelen en concrete acties. De door ons ingestelde Commissie Werken in Zorg volgt de voortgang nauwgezet en geeft advies aan de bestuurders in de regio's en aan VWS.

<sup>1</sup> Bijlage bij Kamerstuk 29 282, nr. 303

<sup>2</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

Wij zorgen via data-driven monitoring dat inzichtelijk is in welke mate de acties die in de regio zijn uitgevoerd, helpen om de regionale opgave effectief aan te pakken<sup>3</sup>. Verder stellen we jaarlijks financiële ruimte beschikbaar voor marktconforme loonontwikkeling (€ 1,7 mld in 2019), ondersteunen we werkgevers financieel bij het opleiden van nieuwe medewerkers met de scholingsimpuls SectorplanPlus (oorspronkelijk € 320 mln, nu € 420 mln) en kunnen medewerkers via Sterk in je werk Plus loonbaanbegeleiding krijgen (€ 15 mln voor 2019–2021). Ook is er een ruim aanbod van ondersteuning beschikbaar via het Actie Leer Netwerk.

### Stand van zaken

- Volgens de meest recente prognose (mei 2019) is het verwachte tekort in 2022 gedaald tot 80 duizend personen<sup>4</sup>. In de volgende voortgangsrapportage, die wij uw Kamer voor de zomer van 2020 sturen, komt de nieuwe jaarlijkse prognose beschikbaar. We zien in de laatste monitor van het actieprogramma (bijgevoegd) al een aantal positieve ontwikkelingen<sup>5</sup>.
- Uit de meest recente cijfers van het CBS over werkgelegenheid (tweede kwartaal 2019) zien we dat sinds de start van het actieprogramma de werkgelegenheid steeds sneller is toegenomen, naar ruim 1,2 miljoen werknemers op het meest recente moment. In 2017 steeg de werkgelegenheid nog met circa 23.000; in de meest recente meting uit het tweede kwartaal 2019 blijkt dat de werkgelegenheid in de afgelopen 12 maanden met circa ruim 41.000 is toegenomen. Deze ontwikkeling is vooral te danken aan de stijgende instroom: circa 152.000 werknemers stroomden in de zorgsector in de afgelopen 12 maanden. Bij de start van het actieprogramma was dit circa 136.000.
- De uitstroom uit de sector zien we in de laatste twee kwartalen in 2019 voorzichtig afnemen. In het tweede kwartaal van 2019 is gemeten dat in de 12 maanden daarvoor circa 111.000 werknemers uit de sector zijn uitgestroomd. Bij de start van het actieprogramma was dit circa 112.000. Overigens vinden we dat nog steeds te veel. En helaas is ook het ziekteverzuim nog steeds te hoog: In het tweede kwartaal van 2019 was het ziekteverzuim 5,7%.

Tegelijkertijd zien we dat ondanks de hoge werkdruk de werktevredenheid in de zorg relatief hoog is: bijna 8 op de 10 werknemers in de zorg (78%) is over het geheel genomen (zeer) tevreden met hun werk. Dat is goed nieuws. En 9 op de 10 werknemers geeft aan wat betreft kennis en vaardigheden goed toegerust te zijn voor het werk.

De Commissie Werken in de Zorg die recent haar nieuwe ronde voortgangsgesprekken heeft gehouden in het land ziet dat de regionale samenwerking groeit, maar dat er nog veel meer nodig is. Inzetten op behoud, sociale en technologische innovatie zijn wat de Commissie betreft, dé opgaven voor de komende periode. De Commissie houdt de regio's scherp.

<sup>3</sup> AZW StatLine via <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/> en het AZW Dashboard <https://dashboards.cbs.nl/v1/AZWDashboard/> van het CBS.

<sup>4</sup> De daling in deze meest actuele prognose ten opzichte van de start van het actieprogramma, is voor ongeveer de helft te verklaren door verbeteringen in het gehanteerde model onder meer door uit te gaan van verwacht zorggebruik; voor de andere helft door de extra inspanningen van de sector. Zie ook Voortgangsrapportage Werken in de Zorg d.d. 22 mei 2019 (Kamerstuk 29 282, nr. 361).

<sup>5</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

## De komende periode

De komende periode zetten we stevig verder in op onze aanpak met bijzondere focus op behoud en anders werken. Dit betekent het volgende: Het VWS-regioteam dat regio's extra ondersteuning gaat bieden is uit de startblokken. Per regio is een opdracht op maat gemaakt al naar gelang de specifieke behoeften van die regio. Wat is er daar nodig om tot extra kwantitatieve en kwalitatieve versnelling te komen? Daarbij is er bijzondere aandacht voor behoud en anders werken.

Het Actie Leer Netwerk biedt hulp via lerende netwerken. Vanuit het Actie Leer Netwerk worden er verder vouchers beschikbaar gesteld voor extra ondersteuning van actieleercoaches, om zo sneller meters te maken. En goede voorbeelden op het gebied van anders werken, bijvoorbeeld op het terrein van roosteren of arbeidsbesparende innovatie, worden ontsloten. De scholingsimpuls SectorplanPlus is in het 4e tijdvak ook beschikbaar voor projecten gericht op behoud van medewerkers en de regeling is in het voorjaar met € 50 mln verhoogd (naar € 420 mln).

Medewerkersbetrokkenheid wordt stevig gestimuleerd via Merkbaar Beter van CNV en VenVN. Hiermee worden in 70 zorgorganisaties met de medewerkers acties ondernomen om het werkplezier te vergroten om zo meer mensen voor de zorg te behouden. Geleerde lessen en ervaringen worden gedeeld met andere organisaties in de regio.

We komen dit voorjaar samen met sociale partners met een aanvullende en brede aanpak tegen agressie en ongewenst gedrag.

Op basis van onderzoek uitgevoerd door Stichting Het Potentieel Pakken werken er nagenoeg 900.000 vrouwen in de zorg, waarvan meer dan 50% werkt in kleine deeltijdbanen (kleiner dan 25 uur per week, gemiddeld ongeveer 20 p/w)<sup>6</sup>. In het actieprogramma Werken in de Zorg gaven we aan dat als elke zorgmedewerker 1 uur meer zou werken, dit op macro-niveau het tekort met 20.000 banen vermindert. Hoewel duidelijk is dat dit aantal zich niet direct vertaalt naar een concreet aantal per organisatie, is het anders kijken naar het arbeidsmarkt vraagstuk wel één van de oplossingsrichtingen. Uit onderzoek onder een grote vertegenwoordiging van zorgmedewerkers blijkt dat 1 op de 4 vrouwelijke zorgmedewerkers veelal met een contract tussen de 20 en 25 uur – graag meer uren wil werken<sup>7</sup>. Het gesprek over de wens tot meer werken wordt onvoldoende gevoerd in zorgorganisaties, het ontbreekt vaak aan inzicht in de mogelijkheden en condities waardoor een groot deel van de deeltijdwerkers onterecht aanneemt dat meer werken niet loont, of dat zij überhaupt niet stilstaan bij de voordelen van meer werken. Als belangrijkste voorwaarden om meer te werken wordt genoemd door werknemers: het rooster, flexibiliteit en een prettige organisatiecultuur. Werkgevers kunnen deze voorwaarden voor een groot deel zelf beïnvloeden. Er is dus potentieel aanwezig maar het wordt nog onvoldoende benut. Als werkgevers gericht aandacht besteden aan goed werkgeverschap, waar dit onderdeel van uitmaakt, dan leidt dit niet alleen tot een toename in de arbeidspopulatie maar ook tot medewerkerstevredenheid en dus grotere kans op behoud van werknemers. We zijn in gesprek met werkgevers in de zorg en ondersteunen de stichting Het Potentieel Pakken die organisaties concreet helpt in het verhogen van de deeltijdfactor in de zorg voor hen die dat willen.

<sup>6</sup> Bron: McKinsey Global Institute (2016) «Power of Parity»; McKinsey Global Institute (2018) «Het Potentieel Pakken: de waarde van meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt» (Kamerstuk 30 420, nr. 294)

<sup>7</sup> Enquête onder 17.500 PGGM deelnemers, een project met 1000 zorgmedewerkers vanuit 2 zorgorganisaties en input vanuit ervaringsdeskundigen en 200 experts in zomerperiode 2019

## **Ten slotte**

Het vraagstuk rond flexwerkers en zzp-ers in de zorg speelt breed en gaat verder dan de scope van de voortgangsrapportage over het actieprogramma. Om hieraan recht te doen, ontvangt u voor het algemeen overleg over Arbeidsmarktbeleid in de zorg van 13 februari 2020 een separate brief over dit vraagstuk (inclusief reactie op de motie motie Agema<sup>8</sup> (29 282-320)). In deze brief besteden we ook aandacht aan de nieuwe wet DBA (deregulering beoordeling arbeidsrelatie). De voor december 2019 toegezegde tussenrapportage van het actielerende onderzoek naar flexwerkers in de zorg zal als bijlage bij die brief worden opgenomen.

De volgende voortgangsrapportage van het programma Werken in de Zorg ontvangt u voor de zomer van 2020.

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

De Minister voor Medische Zorg en Sport,  
B.J. Bruins

De Staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport,  
P. Blokhuis

---

<sup>8</sup> Kamerstuk 29 282, nr. 320