

Vergaderjaar 2018–2019

**29 282**

**Arbeidsmarktbeleid en opleidingen zorgsector**

**Nr. 361**

**BRIEF VAN DE MINISTERS VAN VOLKSGEZONDHEID, WELZIJN EN SPORT EN VOOR MEDISCHE ZORG EN DE STAATSECRETARIS VAN VOLKSGEZONDHEID, WELZIJN EN SPORT**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 22 mei 2019

Met genoegen bieden wij u de tweede voortgangsrapportage aan van het Actieprogramma Werken in de Zorg. De cijfers en prognoses – weergegeven in de bijgevoegde weergave van het online dashboard (bijlage 1)<sup>1</sup> met de nulmetingen en de monitor (bijlage 2)<sup>2</sup> die meer in detail en meerjarig inzicht bieden – laten zien dat we voor een zeer forse opgave staan, maar dat het mogelijk is het tekort aan personeel in de zorg terug te dringen. Volgens de nieuwste prognose is het tekort dat we verwachten in 2022 80 duizend. Als een aantal ontwikkelingen zoals we die nu zien de komende jaren doorzetten kan dit, met gelijkblijvende inspanning, wellicht naar beneden worden bijgesteld naar een tekort van 55 duizend. Dit betekent dat naast focus op instroom ook meer focus op behoud en anders werken moet komen te liggen. Het vraagt dan ook om alle zeilen bij te zetten. Om die reden honoreren we bijvoorbeeld alle aanvragen voor SectorplanPlus voor het derde tijdvak, en gaan we extra ondersteuningskracht inzetten in de regio.

***Het doel en de actielijnen***

Ons doel is nu en in de toekomst goede zorg en welzijn te kunnen blijven bieden. Hiervoor is het essentieel dat we voldoende medewerkers hebben, die goed zijn toegerust voor en tevreden zijn met het belangrijke werk dat zij doen.

We hebben gekozen voor een brede aanpak langs drie actielijnen:

1. Meer kiezen voor de zorg
2. Beter leren in de zorg
3. Anders werken in de zorg.

<sup>1</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

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

Het zwaartepunt van de aanpak ligt in de regio. Overal zijn **regionale actieplannen aanpak tekorten** (RAAT) gemaakt met een beeld van de regionale opgave, duidelijke ambities en concrete afspraken. Zaken die niet in de regio opgelost kunnen worden, pakken we op samen met landelijke partijen. Aan de landelijke actietafel, maar ook aan sectorale tafels zoals die van de arbeidsmarktagenda 2023 en de hoofdlijnenakkoorden voor bijvoorbeeld de medisch specialistische zorg en de wijkverpleging.

We ondersteunen die ambities op allerlei manieren:

- De zorginstellingen met extra middelen vanuit **Sectorplanplus** om nieuwe medewerkers scholing te kunnen bieden.
- (Nieuwe en zittende) medewerkers met loopbaanoriëntatie en -begeleiding via **Sterk in je Werk**. De sociale partners in de zorg met geld (€ 1,7 miljard in 2019) voor een **marktconforme loonontwikkeling** in de zorg.
- De regio's met concrete ondersteuning vanuit het **Actie Leer Netwerk** dat onder andere goede voorbeelden ophaalt en deelt en knelpunten adresseert.
- Met de **Commissie Werken in de Zorg** die de voortgang in de regio's volgt en daarover adviseert.

De campagne **Ik Zorg** omlijst alles wat er gebeurt rond het actieprogramma. Hierin staat de zorgmedewerker centraal: de campagne is voor en door de medewerkers in de zorg ontwikkeld. Doel is huidige medewerkers te steunen in het mooie werk dat zij doen, nieuwe medewerkers te werven en te laten zien dat de zorg een zeer veelzijdige en waardevolle werkomgeving is.

Via **data-driven monitoring** maken we inzichtelijk in welke mate de acties die in de regio zijn uitgevoerd, helpen om de regionale opgave effectief aan te pakken. Dit maakt bijsturing door partijen in de regio tussentijds mogelijk. Ook krijgen we hiermee op landelijk niveau zicht op de vraag of we voor Nederland als geheel op koers liggen: wat is het beeld in de regio's bij elkaar genomen? Dit doen we in de **monitor Werken in de Zorg**. De monitor treft u in bijlage 2<sup>3</sup>.

De monitor geeft een concreet beeld van de voortgang op de kernindicatoren die we op uw verzoek hebben benoemd in onze brief van 21 december 2018<sup>4</sup>. aangevuld met cijfers van andere indicatoren die relevant kunnen zijn voor de voortgang. Ook zijn de aanvullende vragen en wensen uit uw brief van 13 maart 2019 in de monitor verwerkt, zoals het presenteren van een nulmeting, uitsplitsing naar branches waar mogelijk en aanvullende onderwerpen als lonen, numerus fixus en zzp'ers in de zorg.

De cijfers zijn ook online voor iedereen te volgen: het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) maakt voor de kernindicatoren visualisaties in een **online dashboard** voor het Actieprogramma Werken in de Zorg<sup>5</sup>. Daar kunnen mensen 24/7 terecht voor de meest recente cijfers over werken in de zorg en de voortgang op onze ambities. Ook de komende periode blijven we met het CBS en sociale partners werken aan nog beter inzicht in de laatste stand van de arbeidsmarkt in de zorg.

Daarnaast blijven we vol inzetten op belangrijke thema's die zijn ondergebracht in aparte **programma's** als «**Zorg van nu**», «**Zorg op de juiste**

<sup>3</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

<sup>4</sup> Kamerstuk 29 282, nr. 346

<sup>5</sup> Via de AZW StatLine via <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/> en het AZW Dashboard <https://dashboards.cbs.nl/v1/AZWDashboard/> van het CBS.

**plek», «Ontregel de zorg» en «Thuis in het verpleeghuis»**, die ook van invloed zijn op de arbeidsmarkt en het werken in de zorg.

Voor wat betreft de **opleidingen** in de zorg biedt het Ministerie van OCW diverse voorzieningen die tot doel hebben deze aantrekkelijker te maken en beter te laten aansluiten bij de vraag van werkgevers. Zo kunnen scholen en zorginstellingen ondersteuning vragen vanuit het Regionaal Investeringsfonds voor initiatieven op het gebied van publiek private samenwerking. Via het experiment Ruimte voor de regio is het mogelijk een regionale invulling te geven aan mbo-opleidingen op basis van bestaande kwalificaties. Studenten, docenten en bedrijven werken in dit experiment samen aan een nieuwe, geregionaliseerde, beroepsopleiding. Bovendien verkennen werkveld en onderwijs samen hoe het aanbod van volwassenonderwijs flexibeler en daardoor beter passend bij individuen kan worden aangeboden.

### ***Hoe staan we er nu voor?***

Volgens de meest recente prognose van begin mei 2019 van het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW) is het verwachte personeelstekort in 2022 ongeveer **80 duizend medewerkers**. Dat is een forse daling ten opzichte van een tekort van 100–125 duizend medewerkers zoals verwacht bij de start van het Actieprogramma Werken in de Zorg (Kamerstuk 29 282, nr. 303). Dit verschil wordt verklaard door het volgende: Er is nu een betere schatting van de uitgangssituatie eind 2017/begin 2018, namelijk 110 duizend ipv 100–125 duizend. De daling van 110 duizend naar 80 duizend is vervolgens voor ongeveer de helft te verklaren doordat het nu gebruikte model, mede op verzoek van de Tweede Kamer, uitgaat van het verwachte zorggebruik en een uitsplitsing maakt naar branches. En voor de andere helft komt deze daling door de extra inspanningen van de sector, mede gestimuleerd door de inzet van middelen via Sectorplanplus.

#### *Verwacht tekort op basis van de meest recente inzichten*

Naast bovenstaande prognose zijn er ook nu al ontwikkelingen zichtbaar die nog niet in het model zijn verwerkt<sup>6</sup>, maar die zeker kunnen leiden tot het verder terugdringen van het verwachte tekort. Denk bijvoorbeeld aan de stijging van het aantal zij-instromers en herintreders. Het aantal zij-instromers en herintreders in 2018 is samen bijna 10 duizend hoger dan in 2017. Ook zien we een verdere stijging op de instroom in het onderwijs voor het schooljaar 2018/2019. Verder zien we dat het aantal gerealiseerde stageplaatsen is toegenomen en ook dat het gebruik van technologie en innovatie licht is gestegen.

Tegelijkertijd is er ook een aantal ontwikkelingen zichtbaar dat negatief van invloed kan zijn op het verwachte tekort in 2022. Zo zien we dat het ziekterverzuum in de zorg in het derde kwartaal van 2018 ten opzichte van een jaar eerder is gestegen van 4,9% naar 5,1%. Dat geldt ook voor de uitstroom uit de sector, die is met ruim 6% toegenomen. In de periode Q3 2017–Q3 2018 was de uitstroom ongeveer 7 duizend personen hoger dan in dezelfde periode een jaar eerder.

---

<sup>6</sup> Het model werkt op basis van realisatiecijfers over gehele kalenderjaren. Over 2018 zijn op de verschillende indicatoren van het actieprogramma Werken in de Zorg nu met name nog cijfers beschikbaar t/m het derde kwartaal 2018. Bovendien zijn veel van de indicatoren pas heel recent beschikbaar gekomen. Vandaar dat deze ontwikkelingen nog niet verwerkt zijn in de huidige prognose van een tekort van 80 duizend personen in 2022.

Per saldo zien we dat in het derde kwartaal 2018 het aantal werkzame personen met ongeveer 29 duizend is gestegen ten opzichte van dezelfde periode een jaar eerder. Dat is voorzichtig gerekend ongeveer 5 duizend personen meer dan verwacht in de prognoses. Daardoor neemt het verwachte tekort in 2022 verder af. Als deze aantallen in de jaren 2019–2022 hetzelfde zijn; dan kan het **verwachte tekort in 2022** verder afnemen naar **55 duizend personen**.

Dit betekent dat naast focus op instroom ook nog meer focus op behoud en anders werken moet komen te liggen. Het vraagt dan ook om alle zeilen bij te zetten.

### **Intensiveren: een versnelling hoger**

Zoals aangegeven in onze brief van 11 maart<sup>7</sup> zullen we komende periode aan de hand van de door de commissie Werken in de Zorg benoemde vliegwielen onze Actieprogramma-aanpak versterken. Het gaat dan concreet om:

- 1) Meer aandacht voor behoud
- 2) Anders werken
- 3) Het opschalen van onderwijsvernieuwingen
- 4) De zorgprofessionals nadrukkelijker betrekken
- 5) Aanpakken arbeidsmarkt vraagstuk vanuit de gezamenlijke maatschappelijke opgave.

In deze brief van 11 maart zijn ook de activiteiten die we op deze vliegwielen ondernemen, weergegeven. Bijvoorbeeld via het Actie Leer Netwerk het verspreiden van tools voor de invulling van goed werkgeverschap en het initiëren en faciliteren van lerende netwerken om uitstroom te beperken. Het delen van voorbeelden van arbeidsbesparende technologie en het opschalen van initiatieven op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen via actieleren. Ook ondersteunen we partijen bij de ontwikkeling van een menukaart hoe medewerkers nog beter dan nu al gebeurt te betrekken bij de RAATs. Verder stellen we het model zorggebruik beschikbaar om goede strategische personeelsplanningen te kunnen maken. Er is een handboek verschenen met goede praktijkvoorbeelden van werkgevers die mensen met afstand tot de arbeidsmarkt in dienst hebben genomen en er worden bijeenkomsten gehouden om ook andere werkgevers te inspireren tot concrete ambities om de instroom van mensen die nu nog op afstand staan van werk te verhogen.

Daar bovenop gaan we vanuit VWS een nog actievere bijdrage leveren in de regio zelf. Daar waar het moet gebeuren, namelijk in de regio's, leveren we waar gewenst **extra ondersteuningskracht**.

En met het oog op het succes en de werking van SectorplanPlus willen we de volledige aanvraag van € 141 mln. voor het derde tijdvak honoreren. Dat betekent dat we voor het derde tijdvak **€ 60 mln.** meer beschikbaar stellen dan oorspronkelijk voorzien. Zo kunnen *alle* sectoren in de zorg nu werk maken van het opleiden van nieuwe medewerkers en praktijkopleiders, maar ook van het behouden van huidige of met ontslag bedreigde medewerkers.

Om taakherschikking verder te stimuleren en om tegemoet te komen aan de toenemende belangstelling voor de opleiding van Verpleegkundig Specialist/Physician Assistant, stellen we budget beschikbaar, zodat naast de reeds toegekende 700 opleidingsplaatsen 74 extra studenten kunnen starten aan de opleiding tot Verpleegkundig Specialist of Physician

<sup>7</sup>

Assistent. In het hoofdlijnenakkoord GGZ is eerder al afgesproken om 16 extra opleidingsplaatsen VS-GGZ te financieren.

### **Ten slotte**

De monitor toont dat we op de goede weg zijn, maar laat ook duidelijk zien dat we er nog zeker niet zijn. Met de brief van 11 maart (Kamerstuk 29 282, nr. 355) en deze voortgangsrapportage hebben we concreet laten zien waar we samen met alle betrokken partners in de regio's, het Actie Leer Netwerk en de Commissie Werken in de Zorg, de komende periode onze acties en inspanningen op richten. In het laatste kwartaal van 2019, na het beschikbaar komen van de nieuwe cijfers ontvangt u een volgende voortgangsrapportage met monitor.

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

De Minister voor Medische Zorg,  
B.J. Bruins

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