

Vergaderjaar 2018–2019

29 282

## Arbeidsmarktbeleid en opleidingen zorgsector

Nr. 356

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

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 12 maart 2019

Uw Commissie, i.c. mevrouw Ellemet (Handelingen II 2018/19, nr. 46, item 27), vraagt mij om een reactie op de uitkomsten van een ledenraadpleging van de VenVN onder de titel «Personeelstekorten na 1 jaar: ik merk nog geen verschil»<sup>1</sup>. Met deze brief voldoe ik graag aan dit verzoek.

Ik vind het belangrijk dat er voldoende medewerkers zijn in de zorg en dat zij tevreden en met plezier het werk kunnen doen waarvoor ze zijn opgeleid. Met het Actieprogramma Werken in de Zorg zetten we daar – samen met de partijen in de zorg – vol op in. Het is dan ook jammer dat een groot deel van de geraadpleegde VenVN-leden een nog grotere werkdruk ervaart dan een jaar geleden.

De conclusie van VenVN dat het **behoud** van personeel meer prioriteit moet krijgen, onderschrijf ik volledig. De oproep om méér te doen aan het behoud van personeel in de zorg sluit ook aan bij de recente bevindingen van de Commissie Werken in de Zorg over de aanpak in de regio's<sup>2</sup>. Het is nu belangrijker dan ooit om personeel te behouden en het werk aantrekkelijker te maken. In een aparte brief heb ik uw Kamer onlangs geïnformeerd over de concrete vervolgstappen en acties naar aanleiding van de aanbevelingen van de commissie, met als doel om in een (nog) hogere versnelling te komen.

VenVN stelt dat de oplossing zit in betere arbeidsvoorwaarden en in het serieus genomen worden als professional. Werknemers in zorg en welzijn doen belangrijk en verantwoordelijk werk, waar een goede beloning tegenover moet staan. Zoals u weet stelt VWS ieder jaar extra geld beschikbaar voor arbeidsmarktontwikkeling in de zorg. Voor 2019 gaat het om ongeveer 1,7 miljard euro extra voor hogere lonen. Dit biedt ruimte

<sup>1</sup> <https://www.venvn.nl/Berichten/ID/2898943/Ledenpeiling-personeelstekorten-1-jaar-later-ik-merk-geen-verschil>

<sup>2</sup> Bijlage bij Kamerstuk 29 282, nr. 348

aan sociale partners om goede afspraken te maken over de arbeidsvoorwaardenontwikkeling via het afsluiten van aantrekkelijke cao's. En dat gebeurt ook: zo zijn de lonen binnen de VVT per 1 oktober jl. met 4% omhoog gegaan. Ook blijkt de (contract)loonontwikkeling binnen de zorg de afgelopen 20 jaar vergelijkbaar met die in de markt. Ik ga er vanuit dat sociale partners er ook dit jaar in zullen slagen om aantrekkelijke cao's af te sluiten. Dat er goed geluisterd moet worden naar behoeften van het personeel onderschrijf ik van harte. Deze bevinding is in lijn met eerder PFZW-onderzoek waarbij in antwoord op de vraag naar verbeterpunten vooral werd verwezen naar management en sfeer/cultuur in de organisatie. Het is ontzettend belangrijk dat werkgevers het gesprek aangaan met hun werknemers. Hoor wat ze nodig hebben om het werk leuk te blijven vinden. Dit vraagt veel meer focus op goed werkgeverschap. Want in deze tijd van grote krapte moet je alles op alles willen zetten om je personeel te behouden. Anders gaan je huidige en potentiële medewerkers echt naar een andere organisatie waar het leuker en beter werken is. De beste reclame voor je organisatie zijn immers de medewerkers zelf. Soms maken kleine veranderingen al een groot verschil. Bijvoorbeeld meer invloed op werktijden, het schrappen van onnodige regels en steun bij persoonlijke ontwikkeling. Ook hierop ga ik nader in in de zojuist door mij genoemde brief.

De komende periode willen we met het Actieprogramma Werken in de Zorg – in lijn met de aanbevelingen van de Commissie -veel sterker gaan inzetten op het **behoud** van mensen en op het **anders werken** in de zorg. Overigens zonder de focus te verliezen op de **instroom**. Ik ben ervan overtuigd dat inzet op alle drie de fronten het meest bereikt in de aanpak van het personeelstekort in de zorg. Deze aanpak van én én én vraagt een structurele gezamenlijke inspanning van alle partijen.

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