

Vergaderjaar 2017–2018

29 282

Arbeidsmarktbeleid en opleidingen zorgsector

Nr. 278

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN VOLKSGEZONDHEID, WELZIJN EN SPORT

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 26 september 2017

Naar aanleiding van het bericht «dat patiënten niet thuis kunnen sterven vanwege een tekort aan verpleegkundigen en dat dit sinds de overheveling een steeds terugkerend probleem is» (Twitter, 12 augustus 2017) en het bericht «dat ontslagen medewerkers wordt gesmeekt terug te keren in de zorg» (AD, 3 augustus 2017), heeft uw Kamer verzocht om een brief (Handelingen II 2016/17, nr. 98, item 8). In beide berichten staat de arbeidsmarktopgave centraal. In juli heb ik u geïnformeerd over de arbeidsmarktagenda 2023 *Aan het werk voor ouderen* (Kamerstuk 29 282, nr. 276). Met deze brief informeer ik u over de voortgang sindsdien. Tevens wordt met deze brief voldaan aan het verzoek van uw Kamer om een brief naar aanleiding van het bericht d.d. 3 juli «dat het overleg tussen het Ministerie van VWS, vakbonden en werkgevers is stukgelopen».

De opgave is bekend

Er werken ongeveer 1,1 miljoen mensen in de zorg. Er zijn momenteel ruim 25 duizend vacatures en het aantal moeilijk vervulbare vacatures neemt toe. Tot en met 2022 stijgt de werkgelegenheid – mits er voldoende goed opgeleid personeel gevonden kan worden – met nog eens bijna 200 duizend personen. Voor een belangrijk deel komt dit voort uit de personele opgave als gevolg van het kwaliteitskader verpleeghuiszorg (40 duizend fte, ongeveer 70 duizend personen). Het gaat vooral om verzorgenden en verpleegkundigen (mbo en hbo). Op dit moment is de krapte aan personeel vooral zichtbaar in de acute zorg, de wijk (vooral verpleegkundigen) en in verpleeghuizen (vooral verzorgenden). Het signaal van tekorten aan wijkverpleegkundigen voor palliatieve zorg thuis past in dit beeld.

Al met al is de inschatting dat als we nu niets extra doen, er een tekort aan zorgprofessionals dreigt van 100 tot 125 duizend personen in 2022. Daarom heeft het Ministerie van VWS afspraken gemaakt met werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties en onderwijskoepels over de

Arbeidsmarktagenda 2023 *Aan het werk voor ouderen* (hierna: Arbeidsmarktagenda 2023). Hierbij gaat het uiteraard om de instroom van meer zorgverleners. Nieuwe mensen via de opleiding, maar ook – zoals Hugo Borst en Carin Gaemers afgelopen weekend in het AD schreven – zij-instromers uit andere sectoren of mensen die al eerder in de zorg hebben gewerkt. Hierbij is ook nadrukkelijk plek voor mensen met een lager opleidingsniveau. Maar minstens zo belangrijk is een sterke inzet gericht op het behoud van mensen (met goede arbeidsvoorwaarden, werkomstandigheden en een ontwikkelingsperspectief) en het gebruik van innovatie en technologie die het werk van professionals en het leven van zorgvragers makkelijker maken.

Stand van zaken Arbeidsmarktagenda 2023

Partijen zijn hard aan de slag met de uitwerking van de Arbeidsmarktagenda 2023. Op landelijk niveau werken partijen aan goede arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, het adresseren en wegnemen van knelpunten en het delen van goede voorbeelden. Zo zijn er in de recente cao VVT afspraken gemaakt over het terugdringen van de regeldruk van 25% naar 15% en over uitbreiding van contractomvang (meer uren werken). Daarnaast werken sociale partners aan een zorgbreed programma gericht op het terugdringen van werkstress. Actiz werkt aan een project gericht op het terugdringen van statische belasting van de doelgroep lager opgeleide oudere medewerkers. Ook zijn Actiz en RegioPlus gezamenlijk aan het verkennen hoe partijen een rol kunnen spelen bij vroegtijdig ingrijpen in geval van schuldenproblematiek. Er wordt gewerkt aan een roadshow Stages Wijkverpleging en er zijn vernieuwende stageconcepten voor wijkverpleegkundigen ontwikkeld en getest in Rotterdam, Ede en Leeuwarden.

Voor een grotere instroom kijken werkgevers ook naar mogelijkheden voor het werven en scholen van statushouders en mensen met enige vorm van beperking. De kwaliteit en veiligheid van de zorg blijft daarbij voorop staan. Dat betekent dat de Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg (Wkkgz) (Kamerstuk 32 402) en de Wet Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg (BIG) gewoon van toepassing zijn.

Op regionaal niveau werken 14 regionale werkgeversorganisaties, aangesloten bij RegioPlus, samen met andere partijen nu aan oplossingen op regionaal niveau met Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten (hierna: RAAT). In deze regionale plannen spreken partijen op bestuurlijk niveau ambities af gericht op:

- Verder verhogen van de instroom van het aantal studenten dat kiest voor een zorgopleiding;
- Verhogen van opleidingsrendement naar minimaal 80%.
- Samenwerking in de voorbereiding, ontwikkeling en implementatie van nieuwe opleidingsmogelijkheden.
- Investeren in een aantrekkelijke werkomgeving en werkklimaat;

In verschillende regio's hebben onderwijs en werkgevers reeds afspraken gemaakt over het aantal stageplaatsen. In Noord-Brabant hebben werkgevers onder de noemer van *zonderzorg2020* (www.zonderzorg2020.nl) onder andere de ambities afgesproken 15 stage/opleidingsplaatsen aan te bieden per 100 zorginhoudelijke werknemers. In Zeeland werken onderwijs en werkgevers samen via *FluenZ*, een soort stageloket die leerlingen de zekerheid biedt van een stageplaats. Zij gaan niet langer langs allerlei werkgevers om een stageplaats te vinden, maar worden op basis van hun eigen voorkeuren en (opleidings)achtergrond bij een passende werkgever geplaatst. De Zeeuwse praktijkroute ouderenzorg – een mbo opleiding die volledig

plaatsvindt op de werkplek – biedt behalve praktijkgericht leren ook een baangarantie aan studenten. In Limburg werken UWV en VVT instellingen samen om zij-instromers voor de zorg te interesseren met concrete opleidingsplekken en stagemogelijkheden. Studenten zijn enthousiast over deze manier van werkend leren.

VWS steunt werkgevers en werknemers met middelen voor loopbaanoriëntatie en begeleiding, op bij- en nascholing van nieuwe medewerkers en activiteiten gericht op het verbeteren van het beeld van werken in de zorg. In totaal is hiervoor € 347 mln. beschikbaar. Met deze middelen kunnen ruim 50 duizend kwalificerende scholingstrajecten worden aangeboden en ruim 100 duizend gerichte trainingen / opleidingsmodules en worden mensen ondersteund in hun loopbaankeuze en duurzame inzetbaarheid door middel van coaching, oriëntatie en begeleiding. Zowel gericht op nieuwe instroom als op behoud van medewerkers. Hiermee bouwen we voort op de succesvolle regionale sectorplannen zorg en de infrastructuur voor loopbaanoriëntatie en begeleiding die afgelopen jaar is opgebouwd via Sterk in je Werk, zorg voor jezelf.

Aangaande het verzoek van uw Kamer d.d. 3 juli 2017 om een reactie op het stuklopen van het overleg over de arbeidsmarktagenda tussen werkgevers, werknemers en het Ministerie van VWS, constateer ik dat het overleg heeft geleid tot een akkoord met alle betrokken partijen. Uw Kamer heeft in datzelfde verzoek tevens verzocht om in te gaan op de vraag of de AMvB Reële Prijs een minimumtarief betreft. Dat is niet het geval. Wel regelt de AMvB dat bij het vaststellen van de reële prijs rekening gehouden moet worden met de geldende cao. Partijen hebben daarover met elkaar verdergaande afspraken gemaakt.

Maximale verantwoorde groei in opleidingsplekken

Belangrijk is dat scholieren die belangstelling hebben om in de zorg te gaan werken ook die mogelijkheid hebben. De instroom van studenten in het zorgonderwijs stijgt. Vooral voor de opleiding tot hbo-verpleegkundige geldt dit in sterke mate. De instroom van studenten steeg van ruim 5.000 in 2014 naar ruim 6.600 in 2016. Voor mbo-verpleegkunde steeg de instroom licht van 8.200 studenten in 2015 naar 8.500 in 2016. Voor verzorgende (mbo niveau 3) is het aantal vrijwel gelijk gebleven tussen 2015 en 2016 op ruim 10,5 duizend.¹

VWS steunt de sector actief. Met het Stagefonds Zorg (€ 112 miljoen euro per jaar) stelt VWS middelen beschikbaar voor de begeleiding van studenten. Voor komend schooljaar zet ik deze nog nadrukkelijker in op beroepen in de zorg waar een tekort dreigt, zoals voor hbo-verpleegkundigen, mbo-verpleegkundigen en verzorgenden IG. De vergoeding vanuit het Stagefonds voor deze opleidingen zijn verhoogd.

Samen met de Minister van OCW heb ik overleg gevoerd met hogescholen en werkgevers over een verantwoorde groei in opleidingsplekken. Groei is alleen verantwoord als de kwaliteit van de opleiding behouden kan blijven en er voldoende stageplaatsen kunnen worden aangeboden. Onderwijsinstellingen en werkgevers delen een hoge ambitie om te voldoen aan de grote vraag naar kwalitatief hoogwaardige verpleegkundigen. Zij hebben uitgesproken zich gezamenlijk in te zetten voor maximale verantwoorde groei van het aantal studenten en tegelijkertijd te staan voor kwalitatief goed onderwijs.

¹ Bron: DUO

Voor het schooljaar 2017–2018 gaan hogescholen gezamenlijk nog eens circa 2.000 extra voltijd studenten opleiden. Dat is heel goed nieuws. Tegelijkertijd vraagt dit van hogescholen een enorme inzet om te zorgen voor kwalitatief goed onderwijs en van werkgevers een enorme inzet waar het gaat om het bieden van goede en aantrekkelijke stages. Dit kan alleen slagen als hogescholen en zorginstellingen intensief samenwerken. Een aantal hogescholen heeft besloten om volgend jaar (opnieuw) een numerus fixus te hanteren. Daarmee maken ze overigens wel groei mogelijk maar blijft het beheersbaar en daardoor verantwoord.

In de arbeidsmarktagenda 2023 hadden deze partijen al het belang onderstreept dat goed onderwijs en kwalitatief goede stages gegarandeerd kunnen worden en nu geven ze dat met elkaar handen en voeten. In verschillende regio's hebben onderwijs en werkgevers al goede afspraken gemaakt. Dit geldt bijvoorbeeld voor Utrecht waar partijen als onderdeel van een brede agenda onder de noemer van SamUZ ook afspraken maken om goede stageplaatsen te bieden aan hbo-v studenten. Vergelijkbare afspraken zijn gemaakt in Amsterdam, en worden gemaakt in Rotterdam en Den Haag.

Ook voor voldoende instroom vanuit het mbo zijn partijen hard aan de slag. Met behulp van het Regionaal investeringsfonds mbo van de Minister van OCW² zijn inmiddels 15 regionale samenwerkingsverbanden van mbo en zorginstellingen tot stand gekomen. Zo werkt ROC Mondriaan met het programma «Extra strong» samen met de regionale partners uit het hbo, aanbieders in de sector zorg en welzijn en de gemeente Den Haag om de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt in de Zorg & Welzijnssector te optimaliseren en «de Nieuwe Medewerker» te creëren die klaar is voor de arbeidsmarkt van de toekomst. Ze spelen hiermee in op de sterk veranderende vragen in zorg en welzijn. Daarnaast zien we op veel plekken een verschuiving van het onderwijs naar de werkplek, waar docenten van het roc samen met praktijkbegeleiders het onderwijs verzorgen. Deze manier van innovatief en duurzaam samenwerken voor mbo en hbo opleidingen bevorderen de Minister van OCW en ik daarnaast ook met het Zorgpact. Inmiddels zijn er 17 regionale zorgpacten tot stand gekomen waarin onderwijs, zorginstellingen gezamenlijk afspraken maken over de regionale opgave voor onderwijs en arbeidsmarkt.

De stijgende trend geldt overigens ook voor de opleidingsplekken voor gespecialiseerd verpleegkundigen in ziekenhuizen. In 2015 waren dit bijna 1.450 in 2016 steeg dit naar bijna 2.100. In de eerste twee kwartalen was een stijging zichtbaar van 30% ten opzichte van de eerste twee kwartalen in 2016. Om deze stijging te realiseren, hebben ziekenhuizen vaak met de ambulancesector en gesteund door NVZ/NFU, op regionaal niveau afspraken gemaakt om meer op te leiden.

Palliatieve terminale zorg thuis

Zoals benoemd, geldt ook voor wijkverpleegkundigen een krappe arbeidsmarkt. De bovenstaande aanpak voor de arbeidsmarkt is ook zeker voor deze groep zorgverleners van toepassing. Voor het bieden van palliatieve terminale zorg zijn eind 2016 daarnaast signalen ontvangen dat deze zorg niet geboden kon worden, omdat aanbieders hun budgetplafonds bereikt zouden hebben. Dit vind ik onacceptabel.

² Met het Regionaal Investeringsfonds mbo heeft de Minister van OCW van 2014 tot en met 2018 125 miljoen beschikbaar gesteld voor de stimulering van de samenwerking tussen scholen, de publieke sector en het bedrijfsleven.

Voor palliatieve terminale zorg thuis zijn de randvoorwaarden namelijk goed geregeld. Zo bleek uit het rapport «Palliatieve zorg op maat» van de NZa³ dat er geen bekostigingsknelpunten zijn voor de wijkverpleging waarvoor regelgeving moest worden aangepast. Wel kwamen er uit het rapport enkele knelpunten naar voren die ondervangen konden worden door informatievoorziening, bijvoorbeeld over de zorgplicht van verzekeraars. Ik heb daarin voorzien via de Informatiekaart Palliatieve Zorg⁴ waarin aan zorgprofessionals duidelijkheid wordt geboden over de financiering van palliatieve terminale zorg.

Ook zijn landelijk voldoende middelen beschikbaar voor de wijkverpleging. Zo was er afgelopen jaar sprake van een onderuitputting van het budgettair kader wijkverpleging. Voor 2018 zal het budgettair kader verder toenemen. Dit geeft ruimte om ook het komende jaar aan de toenemende vraag naar wijkverpleegkundige zorg tegemoet te komen. In het bestuurlijk akkoord wijkverpleging hebben de partijen bovendien afgesproken specifiek aandacht te hebben voor de kwetsbare groepen, waaronder ook de palliatieve terminale zorg.

Om de zorg ook in de praktijk goed te regelen, zijn de zorgaanbieders en verzekeraars zelf aan zet. Zij zijn immers ervoor verantwoordelijk dat de palliatieve terminale zorg goed wordt ingekocht en geleverd. Wanneer het budgetplafond nadert, verwacht ik van zorgaanbieders dat zij hierover tijdig in gesprek gaan met de zorgverzekeraar. Van de zorgverzekeraars verwacht ik dat zij vervolgens hun zorgplicht nakomen en indien nodig bij contracteren.

Mocht het budget toch tot problemen leiden, dan kan dat gemeld worden bij het meldpunt van de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa). De NZa heeft mij laten weten dat zij naar aanleiding van de berichtgeving contact opnemen met RTL-nieuws, V&VN en Buurtzorg om het signaal verder te onderzoeken. Op basis daarvan zal de NZa besluiten of en zo ja welke acties nodig zijn.

We ontvangen verschillende signalen dat krapte van verpleegkundigen voor de palliatieve zorg ook voorkomen in de (zomer)vakantieperiode. Het blijft van belang om daar goed op in te spelen. En de praktijk laat zien dat dit kan. Er bestaan goede voorbeelden waar partijen met elkaar afspraken maken over de wijze waarop in deze periodes de zorg opgevangen kan worden. Deze goede voorbeelden stel ik bijvoorbeeld beschikbaar via het praktijkteam palliatieve zorg, die zo nodig kan helpen om dergelijke afspraken ook op andere plaatsen te maken.

Concluderend

De komende jaren zijn alle zorgprofessionals hard nodig om aan de stijgende vraag naar personeel te kunnen voldoen en daar zetten de werkgevers, de opleidingen en de overheden de komende tijd gezamenlijk op in om die opgave aan te pakken. De gezamenlijke landelijke en regionale aanpak maakt dat de veranderingen zo snel als mogelijk een positief effect laten zien. Hierbij gaat het om het aantrekken van nieuwe mensen (zij-instroom), maar minstens zo belangrijk is het behoud en optimale inzet van personeel en het gebruik van technologie en innovatie.

³ Bijlage bij Kamerstuk 29 509, nr. 65

⁴ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/brochures/2017/02/27/informatiekaart-palliatieve-zorg-voor-professionals>

Alles met als inzet een evenwichtige arbeidsmarkt met voldoende goed opgeleide personeel, zodat we de kwalitatief hoogwaardige zorg voor Nederland kunnen behouden en verbeteren.

De Staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport,
M.J. van Rijn