

Vergaderjaar 2018–2019

**29 282**

## **Arbeidsmarktbeleid en opleidingen zorgsector**

**Nr. 348**

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

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 21 december 2018

Op 1 augustus jl. is de commissie Werken in de Zorg ingesteld. De commissie heeft als taak de kwaliteit en voortgang van de regionale actieplannen aanpak tekorten te monitoren en te stimuleren. Daartoe voert de commissie in ieder geval periodiek met een afvaardiging van de bestuurlijke vertegenwoordigers voortgangsgesprekken om op basis daarvan advies te geven over verbetermogelijkheden. De commissie rapporteert jaarlijks over de ontwikkelingen in de regio's aan VWS. Daarnaast rapporteert de commissie jaarlijks aan VWS over het totaalbeeld dat daaruit naar voren komt over de voortgang.

Afgelopen najaar heeft de commissie Werken in de Zorg voor het eerst met alle arbeidsmarktregio's gesproken over de voortgang bij hun regionale aanpak van de arbeidsmarktknelpunten. De rapportage over het landelijke beeld dat op basis van deze gesprekken is ontstaan stuur ik uw Kamer, mede namens Minister voor Medische Zorg en Sport en de Staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, met deze brief toe<sup>1</sup>.

De rapportage van de commissie geeft een beeld van waar de regio's staan. De commissie heeft bij haar aanpak de balans gezocht langs twee lijnen. De eerste is de afweging tussen wat er in de regio moet gebeuren en wat op landelijk niveau. Daarnaast in het stimuleren enerzijds en anderzijds in het kritisch toetsen van de kwaliteit en voortgang van de plannen.

De rapportage geeft – op hoofdlijnen – het volgende beeld:

- Overall wordt de noodzaak van regionale samenwerking gevoeld en wordt ook samengewerkt. Er gebeurt veel in de regio's, er worden vanuit de regionale actieplannen aanpak tekorten (RAATs) veel acties ingezet.

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

- De focus daarbij ligt op het verhogen van de instroom en de daarvoor benodigde begeleidingscapaciteit. Daarop worden zichtbare resultaten geboekt. De meeste regio's zijn voortvarend bezig met de eerste actielijn «meer kiezen voor de zorg».
- Op actielijn 2 «beter leren in de zorg» ziet de commissie tal van ontwikkelingen en initiatieven. Het gaat volgens de commissie echter nog wel om kasplantjes, waar blijvende aandacht en schaalvergroting voor nodig is.
- Op actielijn 3 «anders werken in de zorg» signaleert de commissie dat aan behoud van medewerkers door zowel werkgevers als binnen de regionale samenwerking, nog minder aandacht wordt besteed. Het verdient meer aandacht van bestuurders en (intern) toezichhouders. Concrete ambities hierop zijn nodig en het leren van elkaar als instellingen onderling. Daarnaast is inzet van sociale en technologische innovatie (e-health) nodig en het gezamenlijk als instellingen in de regio hierin optrekken.

De commissie signaleert mogelijkheden voor verbetering. Zowel voor de aanpak binnen instellingen, de wijze waarop partijen regionaal samenwerken als voor het beleid van de rijksoverheid.

### *Eerste reactie*

De commissie constateert dat in alle regio's de betrokkenen de noodzaak van regionale samenwerking voelen en dat in alle regio's stappen worden gezet. Verreweg de meeste energie richt zich tot dusver op het verhogen van de instroom en het opleidingsrendement. Daarop worden ook zichtbare resultaten geboekt. Ik waardeer deze inspanningen in de regio's zeer. Er is een goede start gemaakt, maar er is tegelijkertijd nog veel te doen.

De commissie constateert dat er meer het accent moet komen te liggen op het behouden van medewerkers. De uitstroom is dermate hoog dat veel van de inspanningen om nieuwe mensen binnen te halen teniet worden gedaan.

De commissie geeft aan dat in 2017 19,3% van de werknemers in zorg en welzijn zijn of haar werkgever verliet. En maar liefst 8,1% verliet zelfs de sector.<sup>2</sup> Dit vraagt om een kritische blik naar binnen. En daar sluit ik me volmondig bij aan. Er moet nu vanuit het besef dat het gaat om goed werkgeverschap en een met buurinstellingen gedeelde problematiek worden overgegaan tot handelen. Wat is er nodig om deze medewerkers wel te behouden? Hoe creëer je samen met de medewerkers een prettige werkomgeving waar mensen graag langere tijd blijven werken? Goed werkgeverschap ligt aan de basis van elke gezonde organisatie. Tot slot bieden ook technologie en sociale innovatie tal van mogelijkheden die nog beter benut kunnen worden. Goede voorbeelden zijn er, maar deze worden nog nauwelijks breder ingezet. De inzet van technologie en sociale innovatie is een must om toekomstbestendig te zijn en het vraagstuk van personele schaarste het hoofd te kunnen bieden: nu en in de toekomst.

Via het Actie Leer Netwerk worden de komende periode actief goede voorbeelden opgehaald, zodat andere organisaties en regio's er hun voordeel mee kunnen doen. Onderling van elkaar leren is het uitgangspunt; als lerende gemeenschappen in de regio. Dat zal vanuit het Actie Leer Netwerk gefaciliteerd worden. Knelpunten, bijvoorbeeld op het

<sup>2</sup> Gebaseerd op cijfers van het Pensioenfonds Zorg & Welzijn, zoals weergegeven in Arbeidsmarkt in Beeld.

gebied van wet- en regelgeving, pakken we aan, evenals onnodige regeldruk.

Via de landelijke actietafel organiseren we landelijk steun voor de regio's vanuit alle branches, onderwijs, verzekeraars en andere relevante partijen zoals het UWV. Daar waar regio's er niet zelf uitkomen, kunnen we dan snel opschalen.

Ik vind het belangrijk dat regio's vanuit een analyse van de opgave en de oorzaken bepalen welke maatregelen passend zijn, aangeven welke effecten worden verwacht en dat het bereiken daarvan nauwgezet wordt gevolgd. Iedere regio kent zijn eigen opgave en dynamiek; dat vraagt om een (regionale) aanpak op maat. Tegelijkertijd is die aanpak niet vrijblijvend.

De commissie blijft daarom ook na deze rapportage in gesprek met de regio's. Zij fungeert als kritische katalysator voor de regio en voor ons. Haar advies ondersteunt en stimuleert de veranderingen die nodig zijn. Daar waar nodig neem ik bij onvoldoende voortgang na de volgende ronde voortgangsgesprekken in het najaar 2019, financiële maatregelen. Bij regio's die onvoldoende aan de slag gaan met de aanbevelingen van de commissie houd ik 25% van de subsidiegelden vanuit de scholingsimpuls SectorplanPlus langer vast, totdat de nodige inspanningen zijn gedaan.

De opgave die er ligt vraagt actieve inzet en samenwerking van alle partijen in de regio. Daar waar dit nu nog in beperkte mate het geval is, moet dit snel worden opgepakt. Ik vertrouw erop dat de partijen in de regio's vanuit de door hen ervaren verantwoordelijkheid datgene doen dat nodig is om in de eigen regio de benodigde stappen vooruit te zetten.

De commissie geeft aan dat er in de regio's onduidelijkheid is op een aantal punten van landelijk beleid. Ik zal de regio's daarom op korte termijn helderheid bieden op die punten, zoals de inzet van de middelen voor SectorplanPlus in de komende periode.

In de voortgangsbrief die ik uw Kamer dit voorjaar stuur, zal ik verder ingaan op de concrete vervolgstappen die naar aanleiding van de aanbevelingen van de commissie zijn gezet.

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