

Position paper rondetafelgesprek 'Arbeidsmarkt in de zorg'

Aan : Commissie voor Volksgezondheid, Welzijn en Sport
Van : dr. Annemarie de Vos
Datum : 10-3-2025
Onderwerp : Arbeidsmarkt in de zorg

Wat zijn oorzaken en factoren die ervoor zorgen dat personeel in de zorg korter gaat werken of de zorg verlaat?

Personeel - en met name verpleegkundigen - verlaten de zorg, omdat ze zich onvoldoende uitgedaagd voelen, maar ook te veel op hun tenen moeten lopen. Het ontbreekt ze aan professionele zeggenschap, het werk is fysiek en mentaal zwaar en velen ervaren de administratieve last als ondoenlijk. Het ervaren gebrek aan ontwikkelingsmogelijkheden staat echter op de voorgrond.¹ Recent uitstroomonderzoek van Regioplus² toonde aan dat in 2024 het gebrek aan ontwikkelingsmogelijkheden de belangrijkste vertrekreden was onder zorgprofessionals (26%). Het gaat daarbij niet alleen over bij- en omscholing via opleidingen, cursussen en trainingen, maar ook over leren op de werkplek. De dagelijkse praktijk vormt dan ook een belangrijke bron voor leren. Daarnaast was voor medewerkers van zorg- en welzijnsorganisaties de privésituatie steeds een belangrijkere reden om de organisatie te verlaten (24%). Het gaat dan vooral over verhuizing, een te lange reistijd en een gewenste carrièreswitch. Vertrekken vanwege de inhoud van het werk stond met een lichte stijging van 0,5 procent (20%) op de derde plek. Opvallend was dat de werkdruk minder vaak een vertrekreden was in 2024 dan een jaar eerder (18%).

Op welke wijze kan de arbeidsmarkt in de zorg aantrekkelijker worden gemaakt?

De Sociaal-Economische Raad (SER) adviseert om de scheiding van onderwijs en werken in de zorg te doorbreken, omdat het concept van de 'vakschool' - waarbij leren en werken worden gecombineerd - meer instroom, een snellere doorstroom en minder uitval laat zien.³ Daarnaast benadrukt de SER het belang om meer ruimte te creëren voor een brede ontwikkeling van (zorg)professionals, met aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en bredere kennis binnen het eigen vak. Dit biedt zorgprofessionals de gelegenheid zelf regie te voeren over zijn of haar ontwikkeling vanuit de intrinsieke motivatie om goed te worden in het vak. In zijn reactie op het SER-rapport benadrukte voormalig Minister de Jonge in 2021 al het belang van het inzetten op de continue ontwikkeling van de zorgprofessional. *"Professionals moeten meer ruimte en regie krijgen om zich verder te kunnen ontwikkelen, zoals zij dat willen. Belangrijk is dat parallel hieraan ook werk wordt gemaakt van een veilig en inspirerend leer- en werkklimaat, als belangrijke randvoorwaarde voor scholing en continue ontwikkeling."*⁴ Ook de beroepsvereniging V&VN pleit voor meer zeggenschap van verpleegkundigen over strategische thema's, maar ook over hun eigen ontwikkeling en leerprocessen, aangezien het aanbod van trainingen vaak beperkt en niet passend is bij de behoeftes en wensen van verpleegkundigen.⁵ Het is daarom essentieel dat verpleegkundigen zelf aan het roer staan en invloed kunnen uitoefenen op de richting waarheen zij zich willen ontwikkelen.

Het advies is om de werkplek een professionele leerplek te laten zijn. Ondersteun dit met praktijkcoaches en Lecturer Practitioners (LP'ers), zowel voor zittende als voor verpleegkundigen in opleiding. Tot dusver zien verpleegkundigen leren nog vaak als iets wat in een klas gebeurt.⁶ In het Elisabeth-TweeSteden Ziekenhuis (ETZ) tonen wij aan dat de

¹ Damen 2020 Damen, L., Jacobs, M. (2020). Oorzaak uitstroom van hbo-verpleegkundigen.

<https://www.avans.nl/binaries/content/assets/nextweb/over-avans/nieuws-en-pers/avans---wise-up-rapport---oorzaken-van-uitstroom-van-recent-afgestudeerden.pdf>

² Zeventienduizend respondenten (medewerkers van 205 zorg- en welzijnsorganisaties). Cijfers gaan over de medewerkers die een organisatie op eigen verzoek hebben verlaten.

³ Sociaal-Economische Raad (2021). Aan de slag voor de zorg. Een actieagenda voor de zorgarbeidsmarkt.

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2021/05/12/aan-de-slag-voor-de-zorg>

⁴ Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (2021). Reactie SER advies 'Aan de slag voor de zorg; een actieagenda voor de zorgarbeidsmarkt'. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2021/09/03/kamerbrief-over-reactie-ser-advies-aan-de-slag-voor-de-zorg-eeen-actieagenda-voor-de-zorgarbeidsmarkt>

⁵ Buurman, B. (2021). Leren wat jij wil en nodig hebt. <https://www.venvn.nl/nieuws/bianca-blogt-leren-wat-jij-wil-en-nodig-hebt/>

⁶ Pool, I. A. (2015). Continuing professional development across the nursing career. A lifespan perspective on CPD motives and learning activities Universiteit Utrecht. Utrecht.

inzet van praktijkcoaches aanzet tot leren op de werkplek en tegemoet komt aan de vraag voor professionele ontwikkeling.⁷ Creëer Zorg Innovatie Centra, waarbinnen verpleegkundigen én studenten met ondersteuning van LP'ers in co-creatie leren, onderzoeken en innoveren, met als primair doel het leveren van waardevolle en persoonsgerichte patiëntenzorg.⁸ LP'ers kunnen alleen bekostigd worden uit het Stagefonds Zorg. Het Ministerie van VWS heeft aangekondigd deze geldstroom te stoppen in 2028, aangezien het Stagefonds - volgens de Rekenkamer - niet zorgt voor meer stages. In de praktijk echter, resulteren de gelden van het Stagefonds in behoud van verpleegkundigen en studenten. Dit is niet onderzocht door de Rekenkamer. De gelden worden - bijvoorbeeld - gebruikt voor het amplitief coachen van studenten, zodat zij niet vroegtijdig uitstromen en de opleiding succesvol kunnen afronden.

Wat is daarbij de rol van de rijksoverheid?

De rol van de rijksoverheid is het verbeteren en faciliteren van de kansen voor continue professionele ontwikkeling van zorgprofessionals. In antwoord op het programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg & Welzijn⁹ (2022) zijn er in Noord-Brabant diverse initiatieven opgezet.

- Negen ziekenhuizen binnen de FZO regio Noord-Brabant werken regionaal samen om voldoende zorgprofessionals op te leiden én te behouden als antwoord op de arbeidsmarkttekorten. Er is een flexibele schil van gespecialiseerde verpleegkundigen met als doel het werk aantrekkelijk te houden en te leren van elkaar. Het is een investering van de zorgorganisaties om dit goed te regelen zonder dat marktpartijen hier op springen. We moeten hiervoor geld vrij maken, maar het vraagt ook visie en lef om dit voor elkaar te krijgen. Ziekenhuizen die het financieel moeilijk hebben stappen niet in, terwijl juist het samen doen het meeste oplevert. De rijksoverheid zou kunnen aansturen op het belonen van dit soort initiatieven door de zorgverzekeraars.
- BEN OK is een regionaal bij- en nascholingsprogramma voor operatieassistenten en anesthesiemedewerkers. Ook het uitwisselen van personeel en leren van en met elkaar is hierbij van belang. Dit programma wordt nu gefinancierd met subsidie van Strategisch Opleiden Medisch-Specialistische Zorg (SOMSZ). Dit is gegarandeerd tot 2026. De vraag aan de rijksoverheid is om een alternatieve subsidie aan te bieden, zodat dit succesvolle programma voortgezet kan worden in het kader van behoud.
- De Zorgacademie, een innovatieplatform zorg en onderwijs Midden-Brabant, onderzoekt hoe om te gaan met strategische personeelsplanning. In 2025 rondt 150 studenten verpleegkunde hun opleiding af in het ETZ. We willen ze behouden en maken afspraken met zorgorganisaties in de regio en andere ziekenhuizen om ze te behouden. Het ETZ is de enige zorgorganisatie die een vast contract voor 36 uur aanbiedt, ongeacht of er vacatures zijn. We nemen hiermee risico's, maar we weten dat we ze in de toekomst hard nodig hebben. In 2032 is er een verwacht tekort van 8000 verpleegkundigen en verzorgenden in Midden-Brabant.¹⁰

Welke mogelijkheden heeft de rijksoverheid om de stijgende tekorten op de arbeidsmarkt in de zorg het hoofd te bieden?

De rijksoverheid zou langjarige subsidies beschikbaar moeten stellen voor het opleiden en de leven lange ontwikkeling van zorgprofessionals in ziekenhuizen, om de stijgende tekorten op de arbeidsmarkt in de zorg het hoofd te bieden. Concreet, vragen wij om het Stagefonds te continueren om verpleegkundigen en studenten op te leiden en te coachen op de werkplek. Daarnaast vragen we om een betere vorm dan de SOMSZ. Naar verwachting horen we pas april a.s. of onze aanvraag gehonoreerd wordt, terwijl 2025 al voor een kwart voorbij is. Dit betekent 'werken met de handen op de rug' in deze moeilijke arbeidsmarkt. Daarnaast maken we voor het duurzaam inzetbaar houden van ziekenhuispersoneel gebruik van de tweejarige subsidie Duurzame inzetbaarheid voor bedrijven (MDIEU). In het kader van opleiden, ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid van verpleegkundigen en verzorgenden vragen wij om een langjarige subsidie, zonder afhankelijk te zijn van een kabinet.

⁷ De Vos, A., Pool, I., & Jackson, W. (2022). Praktijkcoach als motor voor professionele ontwikkeling. OenG, 46(5), 20-23. <https://doi.org/10.24078/oeng.2022.9.129093>

⁸ De Vos, A. (2023). Continue professionele ontwikkeling van verpleegkundigen: Over leven lang leren. Verpleegkunde, 38, 29-33.

⁹ Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (2022). Programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg & welzijn; Samen anders werken en leren. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2022/09/30/programmatoekomstbestendige-arbeidsmarkt-zorg-welzijn>

¹⁰ <https://transvorm.arbeidsmarktbeeld.nl/>