

Focus op een nationale arbeidsmarktstrategie voor essentiële beroepen

Rondetafel arbeidsmarktbeleid 10 maart

Dank voor de mogelijkheid om met u over de arbeidsmarkt in zorg en welzijn te kunnen spreken. Onze achterban van ruim 100.000 verzorgenden IG, verpleegkundigen en verpleegkundig specialisten die werken in alle sectoren van zorg en welzijn heeft dagelijks te maken met de gevolgen van tekorten aan zorgverleners. Ons belang is dat zij hun werk zo goed mogelijk kunnen doen. Ter voorbereiding van de rondetafel op 10 maart sturen wij dit position paper met voor ons de belangrijkste vraagstukken en aanbevelingen.

Inleiding

In de komende jaren neemt de zorgkloof exponentieel toe. De zorgvraag neemt mede door de vergrijzing en toegenomen behandel mogelijkheden toe, terwijl het tekort aan professionals stijgt tot 266.000 in 2034¹. Hierbij zijn nog niet de maatregelen van het nieuwe kabinet meegewogen die gevolgen hebben voor de zorgvraag, zoals het verlagen van het eigen risico. Ongeveer 70% van de geraamde tekorten zit in het verpleegkundig domein². We moeten zorg en welzijn echt anders inrichten: meer gericht op welzijn en het voorkomen van zorg, en zorg en welzijn moet meer effectief en efficiënter worden door o.a. minder administratieve lasten, meer inzet van innovatie, en minder versnipperde bekostiging. Organisaties en professionals moeten razendsnel alle zeilen bij zetten. Dat vraagt om een stevige inzet op randvoorwaarden om dit te kunnen doen. Een sterk arbeidsmarkt- en opleidingsbeleid is hierbij essentieel.

Wat ons betreft zijn er in ieder geval vijf acties nodig:

1. Focus op een nationale arbeidsmarktstrategie voor essentiële beroepen in onze maatschappij
2. Zorg voor aantrekkelijke (vervolg)opleidingen en mogelijkheden voor scholing
3. Vergroot de invloed van professionals op de toekomst van de zorg
4. Dicht de loonkloof
5. Betrek de samenleving bij de veranderingen die plaats vinden in zorg

1. Focus op een nationale arbeidsmarktstrategie voor essentiële beroepen in onze maatschappij

In de zorg neemt de zorgvraag in de komende acht jaar gigantisch toe. Tegelijk zien we dat de instroom in zorgopleidingen, als gevolg van de demografie, overal afneemt. Het meest zorgelijk is de instroom voor de verzorgende-IG opleiding. Verzorgenden-IG zijn de grootste beroepsgroep én het fundament van de wijkverpleging en ouderenzorg. De instroom is sinds 2019 met 50% afgenomen.

Wij pleiten voor meer nationale sturing op sectoren die essentieel zijn voor onze maatschappij met daarin een nationale arbeidsmarktstrategie voor essentiële beroepen. Naast zorg zijn dit onderwijs, politie, defensie en techniek. In deze sectoren moet je terecht kunnen voor een goede opleiding en daarna een aantrekkelijke en waardevolle loopbaan met financieel

¹ [Home | Prognosemodel Zorg en Welzijn](#)

² Verpleegkundigen, verzorgenden IG en verpleegkundig specialisten

perspectief. Maatregelen die wat ons betreft in een nationale arbeidsmarktstrategie opgenomen moeten worden zijn:

- Laat scholieren op de basis- en middelbare school kennismaken met essentiële beroepen en breng het beroep gericht in beeld via nieuwe sociale mediakanalen;
- Spreek nieuwe doelgroepen aan door gerichte werving voor mannen (in de zorg) en studenten met migratieachtergrond, en zij-instromers;
- Zorg dat het les- of collegegeld wordt kwijtgescholden als studenten hun opleiding afronden en na twee jaar nog werkzaam zijn in de sector;
- Maak concreet hoeveel er in de verschillende essentiële beroepen opgeleid moet worden, zodat bijgestuurd wordt als de instroom niet behaald wordt.

Voor de zorg zien wij aanvullend de volgende maatregelen mogelijk als onderdeel van deze strategie.

2. Zorg voor aantrekkelijke (vervolg) opleidingen en mogelijkheden voor scholing

De belangrijkste reden voor uitstroom uit organisaties of de zorg is het gebrek aan ontwikkelmogelijkheden. Het is ook dit gebrek aan perspectief dat scholieren weerhoudt de keuze voor zorg überhaupt te maken. Buiten de muren van het ziekenhuis en voor mbo-opgeleide professionals zijn de ontwikkelmogelijkheden beperkt.

Onze uitgangspunten zijn flexibiliteit en volwaardigheid. Iedereen die wil, moet een start kunnen maken in zorg en welzijn. Flexibel onderwijs (met certificaten en versnelling waar mogelijk) is hiervan een belangrijk onderdeel. Tegelijkertijd is het cruciaal dat er in teams voldoende allround professionals werken. Dat betekent dat de certificaten niet op zichzelf staan, maar leiden tot een volwaardig beroep. Voor het onderwijs betekent dat het volgende:

Initiële opleidingen (voor een startkwalificatie)

- We moeten zorgen voor een samenhangend opleidingsstelsel van mbo en hbo voor verpleging en verzorging;
- Voor de praktijkroutes moeten er regionaal betere gefinancierde opleidings- en stagestructuren komen. Een goede stage-ervaring betaalt zich kwantitatief en kwalitatief dubbel en dwars terug door minder uitval (nu is uitval nog 35%). Het afschaffen van het Stagefonds, zonder alternatief, zien we echt als gemiste kans;
- Zorg voor betere garanties dat de behaalde certificaten en diploma's ook staan voor kwaliteit. Belangrijk voor cliënten en patiënten en voor zorgprofessionals. Frauduleuze toekenning is een grove ondermijning van dit systeem. Als V&VN verstevigen we daarom ons Kwaliteitsregister voor verzorgenden-IG en verpleegkundigen.

Vervolgopleidingen (voor specialiseren en doorontwikkeling)

Binnen het verpleegkundig domein zijn er structurele opleidingsmiddelen voor specialistische vervolgoopleidingen binnen het ziekenhuis op basis van beschikbaarheidsbijdragen, voor bijvoorbeeld de IC- of ambulanceopleiding. Buiten het ziekenhuis bestaat dit niet. De beschikbare middelen zijn via subsidies en daardoor incidenteel, versnipperd, en zeer beperkt.

- Zorg voor een samenhangend stelsel van specialisaties/verdiepingen voor verpleegkundige en verzorgenden in het ziekenhuis, GGZ, VVT en huisartsenpraktijk. Bouw voort op het stelsel van het College Zorg Opleidingen;

- Werk met ramingen, en zorg voor structurele en geormerkte bekostiging van vervolgoopleidingen die noodzakelijk zijn om aan de zorgvraag te voldoen;
- Zorg dat opleidingsmiddelen gelijkwaardig verdeeld worden tussen beroepsgroepen en tussen sectoren.

Bij- en nascholing (voor huidige professionals)

De nu al werkende verzorgenden-IG, verpleegkundigen en verpleegkundig specialisten merken dagelijks de gevolgen van schaarste. Zij zijn degenen die er mee om moeten gaan en de noodzakelijke veranderingen moeten en kunnen invoeren. We moeten hen daarvoor goed in staat stellen:

- Zorg voor voldoende middelen voor bij- en nascholing. Bijvoorbeeld voor het leren van digitale vaardigheden voor de toepassing van digitalisering, passende zorg, of samenwerking tussen het medische en sociale domein;
- Omgaan met schaarste betekent soms ook moeilijke keuzes. Deze liggen, vanuit het tuchtrecht, op de schouders van individuele zorgprofessionals. Dit is achterhaald en gevaarlijk. Pas het tuchtrecht zodanig aan dat dergelijke keuzes veel meer gedeeld worden.

3. Vergroot de invloed van professionals op de toekomst van de zorg & zorg goed voor hen

Maak alle ruimte voor goede zorg in tijden van toenemende schaarste. Zeggenschap van professionals is daar belangrijk in. Mede dankzij uw Kamer is zeggenschap van professionals wettelijk verankerd, en uit de Landelijke Monitor Zeggenschap blijkt een samenhang tussen de ervaren zeggenschap en de vertrekintentie.³ Bij organisaties waar samen sturing gegeven wordt en de samenwerking tussen professionals en bestuurders gelijkwaardig is, blijkt dat professionals minder regeldruk ervaren, minder vaak vertrekken, een aantrekkelijk leer- en werkklimaat ervaren en meer sturing kunnen geven aan hun vak en de zorg voor patiënten.

Dat het ziekteverzuim hoog ligt, zegt dat er werk aan de winkel is. Een serieus plan is nodig. Het tegengaan van agressie en grensoverschrijdend gedrag moet daar onderdeel van zijn. Het gaat om een omgeving waar met voldoening kan worden gewerkt. Goed werkgeverschap is hierbij de sleutel. Aandachtspunt:

- Voor het bevorderen van zeggenschap en goed werkgeverschap bestaan veel goede voorbeelden in de praktijk. De uitdaging is om te zorgen dat alle organisaties zich hierop richten. Zorg voor een aanpak die dit stimuleert.

4. Dicht de loonkloof

Een groot deel van de medewerkers in de zorg verdient minder dan mensen met vergelijkbare opleidingen in andere sectoren. Toepassing van de OVA alleen is niet voldoende⁴. Er moet nu echt iets gebeuren. Partijen blijven naar elkaar wijzen voor een oplossing. We dringen aan om oplossingen te zoeken. Een uitweg kan worden gevonden door bijvoorbeeld stapsgewijs via een 'groeimodel' extra financiële middelen beschikbaar te stellen voor een gelijkwaardige

³ Landelijke Monitor Zeggenschap 2024

⁴ De OVA staat voor langlopende afspraak tussen overheid en zorgpartijen om een deel van de groei van middelen voor de zorg beschikbaar te stellen voor de groei van lonen.

beloning. Zet hier bijvoorbeeld de middelen in die overblijven als gevolg van onderbesteding. Zo ontstaat ook een perspectief voor de mensen in de zorg.

- We vragen u om aan te dringen op een proactieve en gezamenlijke aanpak van de loonkloof.

5. Betrek de samenleving bij de veranderingen die plaats vinden in zorg

Betrek de samenleving bij de grote veranderingen in de zorg. De vraag naar zorg kunnen we niet alleen terugdringen vanuit het zorgperspectief. Het kan alleen als de verandering ook vanuit de samenleving komt. Meer voorzieningen in de welzijnssfeer zijn nodig en een verschuiving van financiën daarheen. Bovendien moet gewerkt worden aan sterke buurten, sociale samenhang, gezond leven en zelf- en samenredzaamheid. Zonder dat gaat het niet.

Wij zien nu dat er grote verwachtingen zijn over wat de zorg kan oplossen. Dit leidt in toenemende mate tot onbegrip en agressie. Daarom:

- Pleiten wij dat er op dit terrein een grote verandering in de samenleving komt die mede vanuit de overheid gefaciliteerd wordt.

Tenslotte

Wij vragen u vanuit uw positie bij te dragen aan een samenhangende aanpak voor de arbeidsmarkt in de zorg. Als we dat doen, bieden we de vragen van deze tijd het hoofd. Ik zie uit naar ons gesprek op 10 maart.

Bianca Buurman
Voorzitter V&VN