

Aan de voorzitter en leden van de Vaste Commissie  
van Volksgezondheid, Welzijn en Sport  
Postbus 20018  
2500 EA DEN HAAG

Briefnummer  
24-122336

Onderwerp  
Debat d.d. 6 maart 2024 inzake  
arbeidsmarkt in de gezondheidszorg

Den Haag  
29 februari 2024

Telefoonnummer  
+31624721132

E-Mail  
hek@vnoncw-mkb.nl

Geachte leden van de Vaste Commissie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport,

Op 6 maart 2024 heeft u een debat met minister Helder over de arbeidsmarkt in de gezondheidszorg. VNO-NCW en MKB-Nederland geven u graag een aantal aandachtspunten mee ter voorbereiding op het debat.

Nederland heeft een zorgstelsel om trots op te zijn, met hoogwaardige zorginstellingen, internationaal gerenommeerde kennisinstellingen en innovatieve bedrijven. Dit is iets om te koesteren. In de toekomst zullen we onze zorg echter anders moeten organiseren om de hoge kwaliteit te behouden. Een goed functionerende arbeidsmarkt in de zorg is een essentiële randvoorwaarde om deze transitie goed te laten verlopen. Daarom geven wij u in onderstaande brief een aantal van onze zorgen mee.

### **De personele houdbaarheid staat onder druk**

De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) signaleerde een aantal jaren geleden al dat de personele houdbaarheid binnen de zorg steeds verder onder druk staat<sup>1</sup>. Bij ongewijzigd beleid zullen er in 2033 meer dan 190.000 vacatures zijn in de zorg<sup>2</sup>. Eind 2022 werkte al 15% van de hele beroepsbevolking in de gezondheidszorg en de vraag naar gekwalificeerd personeel zal alleen maar toenemen<sup>3</sup>. Het steeds grotere beslag dat de gezondheidszorg legt op de beroepsbevolking wakkert niet alleen tekorten in andere cruciale sectoren als bijvoorbeeld het onderwijs aan, maar kan op termijn ook

<sup>1</sup> Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2021) *Kiezen voor houdbare zorg. Mensen, middelen en maatschappelijk draagvlak*. Den Haag: WRR.

<sup>2</sup> [Aanpak tekorten in de zorg | Prognosemodel Zorg en Welzijn \(prognosemodelzw.nl\)](#)

<sup>3</sup> CBS (2024). Arbeidsmarkt zorg en welzijn. Geraadpleegd op 23-02-2024 via [Arbeidsmarkt zorg en welzijn | CBS](#).

het verdienvermogen van Nederland schaden en daarmee het draagvlak voor de premiebetalingen op de lange termijn. Daarom is het van cruciaal belang dat er stappen worden ondernomen om de personeelstekorten in de zorg het hoofd te bieden en daarbij bereidheid te tonen om naar creatieve oplossingen te kijken.

### **1. Wees creatief in de aanpak van personeelstekorten in de zorg**

Het adagium ‘als je doet wat je deed, dan krijg je wat je kreeg’ is ook hier van toepassing. Er zijn goede stappen gezet om de personeelstekorten in de zorg terug te dringen, maar er is meer nodig. Zo wordt het potentieel van arbeidsbesparende technologie momenteel nog onvoldoende benut. Eerder onderzoek heeft uitgewezen dat er meer dan 100.000 zorgmedewerkers vrijgespeeld kunnen worden door een goede inzet van arbeidsbesparende innovaties<sup>4</sup>. Er zijn talrijke voorbeelden van bedrijven en ondernemers die zorgmedewerkers met arbeidsbesparende innovaties ontlasten. Denk hierbij bijvoorbeeld aan slim incontinentiemateriaal, waarmee intensieve zorghandelingen worden beperkt, of aan ‘helpsoq’, een hulpmiddel waarmee ouderen zelf hun steunkousen kunnen aantrekken. De opschaling en bredere uitrol van deze technologieën kan en moet sneller. Een initiatief als ‘anders werken in de zorg’, waarbinnen verschillende partijen samenwerken om kennis en innovaties sneller uit te wisselen, is hier een goed voorbeeld van. Tot slot biedt kunstmatige intelligentie in de toekomst grote kansen voor de zorg. Het potentieel van deze technologie voor arbeidsbesparende innovaties mag, binnen helder gestelde ethische kaders, niet onbenut blijven.

Ook moet regionale samenwerking worden gestimuleerd bij het tegengaan van personeelstekorten. De Btw-heffing op het uitlenen van zorgpersoneel tussen zorgaanbieders vormt hier nog een obstakel voor. Er bestaan binnen het huidige besluit aangaande het ter beschikking stellen van personeel mogelijkheden om zorginstellingen hierin tegemoet te komen, maar de praktische toepasbaarheid is te beperkt.

Daarnaast is er binnen de zorg nog een groot potentieel arbeidsaanbod wanneer we kijken naar de grote groep zorgprofessionals die momenteel in deeltijd werkt. We roepen het kabinet op om werk te maken van dit potentieel om zo ook meer grip te krijgen op de roosters. Denk bijvoorbeeld aan het initiatief Het potentieel pakken dat werknemers en werkgevers in de zorg ondersteunt om door meer uren werk het aanbod te vergroten. Dit soort initiatieven juichen wij toe. Zorg dat deze lijn wordt doorgezet en maak werk van het vergroten van de deeltijdfactor. Naast meer uren werk zien we ook mogelijkheden om via combinaties met aanverwante sectoren als de kinderopvang het aanbod van mensen te vergroten en tegelijkertijd de financiële weerbaarheid van werkenden te vergroten.

---

<sup>4</sup> Gupta Strategists (2022). Uitweg uit de schaarste: Over de noodzaak en belofte van medische technologie in de aanpak van personeelstekort in de zorg.

## **2. Maak werk van toekomstbestendige zorgopleidingen**

Het is van cruciaal belang dat de zorgopleidingen goed aansluiten bij de arbeidsmarkt van de toekomst. We zien dat er een aantal grote uitdagingen zijn om zorgprofessionals in hun opleiding voor te bereiden op hun toekomstige taken. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de transities op het gebied van digitalisering of verduurzaming. Maar ook lopende discussies op het gebied van het demedicaliseren van sociaal-maatschappelijke problemen en het vergroten van gezondheid spelen een belangrijke rol. Tot slot zal het belang om mensen aan het werk te houden en de zorg hier op in te richten in de toekomst ook een steeds belangrijkere rol gaan spelen. Ons voorstel is dat er een commissie komt met als opdracht het toekomstbestendig maken van de zorgcurricula in brede zin. Hier moeten de betrokken zorgbranches dan ook actief bij betrokken worden.

## **3. Zet in op het behoud van zorgpersoneel**

De focus op het extra werven van zorgpersoneel is begrijpelijk. Maar het behoud van het personeel wat er al is verdient meer aandacht, ook gelet op de hoge uitstroomcijfers van zorgpersoneel. Het CBS toonde vorig jaar nog aan dat de uitstroom van personeel harder stijgt dan de instroom<sup>5</sup>. Deze ontwikkeling moet worden gekeerd.

Het is daarom van belang dat werkgevers in staat worden gesteld om goed werkgeverschap vorm te geven en om zorgpersoneel aan zich te binden. Werkgevers hebben hierin een belangrijke verantwoordelijkheid. Ze moeten in staat gesteld worden om oog te houden voor de fysieke en psychosociale belasting van hun zorgmedewerkers om uitval te voorkomen. Maar ook vanuit de overheid moeten er stappen ondernomen worden. Belemmerende wet- en regelgeving en de daarmee gepaard gaande administratieve lastendruk moet zoveel mogelijk worden teruggedrongen. De SER heeft in een lijvig onderzoeksrapport aangetoond dat dit een belangrijke randvoorwaarde is voor de aanpak van arbeidsmarkttekorten, onder andere omdat het werkplezier vergroot wordt bij een vermindering van administratieve lasten<sup>6</sup>. Een adequate infrastructuur voor het uitwisselen van gegevens zal de administratieve druk verlagen. Eenduidige standaarden en verdergaande digitalisering dragen in deze context ook bij aan het ontlasten van zorgverleners. Het gesprek over professionele zeggenschap en opleidingsmogelijkheden moet zoveel mogelijk op de werkvloer gevoerd worden. Uiteindelijk weten werkgevers en werknemers samen tenslotte het beste wat goed is voor hun eigen zorginstelling en, nog belangrijker, wat goed is voor hun patiënten of cliënten.

---

<sup>5</sup> CBS (2023, 22 augustus). Opnieuw meer werknemers in zorg en welzijn, ondanks grotere uitstroom. Geraadpleegd op 23-02-2024 via [Opnieuw meer werknemers in zorg en welzijn, ondanks grotere uitstroom | CBS](#).

<sup>6</sup> Sociaal-Economische Raad (2023). *Waardevol werk: publieke dienstverlening onder druk – oplossingsrichtingen voor de arbeidsmarktcrisps*. Den Haag: SER.

**Een toekomstbestendige zorg**

Het arbeidsmarkt vraagstuk in de zorg kan niet los gezien worden van de andere twee houdbaarheids-vraagstukken, financieel en maatschappelijk, waar de WRR in het eerder genoemde rapport aan refereert. In de toekomst zullen er scherpe keuzes gemaakt moeten worden om het hoge niveau van onze zorg in stand te houden. VNO-NCW en MKB-Nederland denken hier graag met u over mee.

Met vriendelijke groet,



Irene Linthorst  
Directeur Divisie Beleid VNO-NCW / MKB-Nederland