

Den Haag, 1 oktober 2019

De vaste commissie voor Volksgezondheid, Welzijn en Sport heeft gevraagd om een reactie te geven op de Barometer Nederlandse gezondheidszorg 2019 van Ernst & Young, meer in het bijzonder kijkend naar het verzuim en verloop van personeel en de administratieve lastendruk. Graag voldoe ik, mede namens de Minister voor Medische Zorg en Sport en de Staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, aan dat verzoek.

De belangrijkste conclusie van de barometer van Ernst & Young (EY) is dat de rating en het financieel rendement van de zorgsector dalen door toegenomen verzuim en verloop. Het gemiddelde financiële rendement binnen de zorg in 2018 is licht gedaald ten opzichte van 2017 (van 1,7% naar 1,6%). De gemiddelde solvabiliteit is verder gestegen. Met 33,5% voldoet dit ruimschoots aan de normen die banken stellen. De onderzoekers bevelen overheid en koepels aan om te zorgen dat er voldoende mensen worden opgeleid en dat de zorg een beter imago krijgt. Aan instellingen de aanbevelingen kritisch naar zichzelf te kijken en HR(-instrumenten) hoger op de agenda te zetten.

Het beeld dat het financiële resultaat van zorgaanbieders in 2018 gemiddeld genomen licht is gedaald ten opzichte van 2017, herkennen we. Dit blijkt ook uit de recent gepubliceerde jaarverslagenanalyse van Intrakoop en de jaarlijkse herbeoordeling door het Waarborgfonds voor de Zorgsector (WFZ) van haar deelnemers. De krapte op de arbeidsmarkt wordt aangewezen als een belangrijke oorzaak.

Net als EY laten de rapportages van Intrakoop en het WFZ zien dat ondanks de tegenvallende resultaten het weerstandvermogen (de solvabiliteit) van de zorgsector ruimschoots aansluit bij de normen die banken daarbij stellen. Ook de liquiditeitspositie van zorgaanbieders was in 2018 gemiddeld genomen op orde.

De bevinding van EY dat het ziekteverzuim en de uitstroom van medewerkers EY hoog is, bevestigt ons eigen beeld zoals geschetst in onze voortgangsrapportage van mei 2019¹. Het huidige ziekteverzuim en de uitstroom van medewerkers uit de sector is inderdaad zorgwekkend.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim binnen de zorg laat de afgelopen jaren een stijgende trend zien (zie tabel 1). Voor het volgen van de voortgang van ons actieprogramma Werken in de Zorg maken wij zoveel mogelijk gebruik van de cijfers van het CBS. Onze kernindicatoren worden weergegeven in een dashboard (<https://dashboards.cbs.nl/v2/AZWDashboard/>, kies: werken in de zorg). Het CBS komt op dit punt tot iets lagere cijfers dan EY. Uit recente cijfers van het CBS blijkt overigens dat in het eerste kwartaal van 2019 het ziekteverzuim iets teruggelopen is teruggelopen, naar 6,1%. In het eerste kwartaal in 2018 was dit nog 6.5%.

Tabel 1: ziekteverzuimpercentage

	2014	2015	2016	2017	2018
EY-cijfer voor de zorg	4,7%	5,3%	5,4%	5,7%	5,9%

¹ Kamerstuk 29 282, nr. 361

	2014	2015	2016	2017	2018
CBS-cijfer voor de zorg	4,8%	5,0%	5,2%	5,3%	5,7%
CBS-cijfer voor alle bedrijven	3,8%	3,9%	3,9%	4,0%	4,3%

Bron: CBS-cijfers via AZW-statline, EY-cijfer uit het rapport

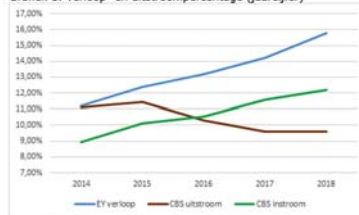
Verloop

Gelukkig kiezen steeds meer mensen voor de zorg. Sinds 2017 overtreft de instroom in de zorgsector de uitstroom: er stromen in 2018 per saldo ruim 31.000 medewerkers meer in dan uit.² Dat neemt niet weg dat – zoals ook de onderzoekers van EY stellen – de uitstroom uit de zorgsector te hoog is.

In het rapport presenteert EY cijfers over het personeelsverloop. Dit wil zeggen: alle werknemers die bij een instelling vertrekken, dus ook als dat een overstap is naar een instelling binnen de zorg. Wij kijken bij de monitoring van het actieprogramma naar uitstroom uit de zorgsector en niet naar het verloop.

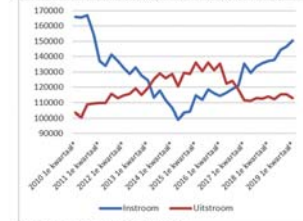
De eerdergenoemde voortgangsrapportage van het actieprogramma Werken in de Zorg van mei 2019 laat zien dat de absolute uitstroom in 2018 iets hoger is dan in 2017. Wanneer we – net als de onderzoekers van EY – de uitstroom uit de zorgsector bekijken als percentage van het aantal werknemers, zien we een iets ander beeld. In 2018 heeft 9,8% van de werknemers de zorg (als werknemer) verlaten. Dat is hetzelfde percentage als in 2017.

Grafiek 1: verloop- en uitstroompercentage (jaarcijfer)



Bron: CBS-cijfers via AZW-statline en EY-cijfers uit het rapport

Grafiek 2: In- en uitstroom absoluut aantal (voortschrijdend jaargemiddelde)



Bron: CBS-cijfers via AZW-statline

Wat doen we concreet om het ziekteverzuim en de uitstroom te verlagen?

Om de tekorten ècht het hoofd te bieden zullen we anders moeten gaan werken en de mensen in de zorg moeten behouden. Het is dan ook niet voor niets dat we in onze brief van maart 2019 over het intensiveren van het Actieprogramma Werken in de Zorg³ hebben gezegd dat de komende periode veel focus komt te liggen op het behoud van medewerkers. Samen met het onderwijs en werkgevers moeten we ervoor zorgen dat het prettig werken is in de zorg. Minder overbodige regels, een normale werkdruk, vaste contracten. Dat is uiteindelijk de beste reclame om mensen naar de zorg te trekken en daar te houden.

We vragen het nieuwe Regioteam – dat tot doel heeft kwantitatieve en kwalitatieve versnelling in het land te bevorderen – in elke regio expliciet aandacht te hebben voor het voorkomen van uitstroom.

We steunen een programma van VenVN en CNV gericht op het beter betrekken van medewerkers binnen organisaties en in de regio, met een focus op behoud. Zij gaan het land in, naar organisaties toe en delen

² Bron: CBS via AZW StatLine.

³ Kamerstuk 29 282, nr. 355

ervaring en lessen. Ook laten ze zien welke goede manieren er zijn om medewerkers te betrekken.

We delen goede voorbeelden en organiseren diverse bijeenkomsten via het Actie Leer Netwerk. We zetten stevig in op de aanpak van regeldruk met het programma (Ont)Regel de Zorg. Doel hiervan is het verminderen van de ervaren regeldruk met als gevolg meer werkplezier voor de zorgprofessional. Over de voortgang van het programma (Ont)Regel de Zorg informeren wij u binnenkort.

We vragen de Commissie Werken in de Zorg om in het najaar te monitoren of het behoud van medewerkers in de regio's ook echt al goed wordt opgepakt, ook samen met de medewerkers. Deze toets is niet vrijblijvend, en kan er in het uiterste geval toe leiden dat de scholingsmiddelen SectorplanPlus tijdelijk worden aangehouden.

Om het belangrijke arbeidsmarktinstrument SectorplanPlus ook voor het komende tijdvak voor alle sectoren in zorg en welzijn te kunnen gebruiken hebben we € 50 mln. extra gereserveerd. Hiermee komt het totale bedrag dat deze kabinetsperiode via SectorplanPlus kan worden ingezet op € 420 miljoen. Bovendien stellen we met het oog op de noodzakelijke focus op behoud van medewerkers SectorplanPlus met ingang van tijdvak vier ook open voor trajecten die zorgaanbieders kunnen ondersteunen met het verbeteren van het werk- en organisatieklimaat. Dit is essentieel om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan programma's als Excellente Zorg van V&VN of de aanpak organisatieklimaat van IZZ. We laten het graag aan de zorgaanbieders die met dit thema aan de slag willen, welke insteek ze het best bij hun organisatie vinden passen. Met deze verbreding van de reikwijdte van SectorplanPlus geven we invulling aan de motie van uw leden Ellemeet en Bergkamp⁴. Met een beter werk- en organisatieklimaat worden (nieuwe) medewerkers beter behouden en bestendigen we het positieve effect van SectorplanPlus.

In november 2019 ontvangt u de nieuwe halfjaarlijkse voortgangsrapportage van het Actieprogramma Werken in de Zorg met daarbij de nieuwste cijfers, ook over het ziekteverzuim en de uitstroom uit de sector.

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

⁴ Kamerstuk 29 282, nr. 371