

Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

Minister LZS
Minister VWS

Deadline: 28-06-2022

SG
Dir. Macro-Eco. Vraagst. en
Arbeidsmarkt

5.1.2e

5.1.2e

5.1.2e

Datum document
22 juni 2022

Kenmerk
3388721-1031616-MEVA

Bijlage(n)
-

nota

(ter voorbereiding van een overleg)

Betreft Bijpraten ontwikkelingen arbeidsmarktbeleid
Vergaderdatum en tijd 28 juni 2022 12:15 – 13:00 uur
Vergaderplaats A 541

Paraaf directeur

1 Aanleiding en doel overleg

Op 6 juli 2022 van 10.00 tot 15.00 uur staat het commissiedebat arbeidsmarktbeleid in de zorg gepland. In dit overleg wordt u bijgepraat over een vijftal ontwikkelingen in de arbeidsmarkt ter voorbereiding op het commissiedebat.

2 Deelnemers overleg

- DGLZ, 5.1.2e (D MEVA), 5.1.2e 5.1.2e
arbeidsmarkt) en 5.1.2e 5.1.2e 5.1.2e

3 Te bespreken punten

- Post-COVID
- Werkdruk in de zorgsector
- Herstelplan en zeggenschap (uitvoering amendement Ellemee/De Vries)
- GUPTA rapport
- Programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg (TAZ)
- Arbeidsmarktkrapte aanpak (interdepartementaal)
- WOZO en IZA

4 Advies en toelichting

Post-COVID

- Onder andere vanuit de Tweede Kamer, is aandacht gevraagd voor de schrijnende situatie dat zorgmedewerkers die in de frontlinie hebben gestaan tijdens de coronacrisis nu kampen met post-COVID. Na een

ziekteperiode van twee jaar kan hun arbeidsovereenkomst beëindigd worden, waardoor zij een aanvraag moeten indienen voor een WIA-uitkering.

Kenmerk
3388721-1031616-MEVA

- Tijdens het Lange Termijn Covid debat van 16 juni jl. is hiervoor veelvuldig aandacht geweest. Allereerst werd de minister VWS bevraagd de resultaten te delen van het gesprek tussen M LZS en een aantal post-COVID-patiënten. Daarnaast was een duidelijke roep vanuit de TK om op zeer korte termijn helderheid te geven op welke wijze het kabinet deze doelgroep tegemoet gaat komen.

Proces:

- Op dinsdag 21 juni stond een BWO gepland om hierover met de bewindslieden van OCW, SZW en VWS afstemming te zoeken.
- Op basis van de uitkomsten van dat overleg is een concept Kamerbrief voorbereid. Die conceptbrief staat geagendeerd voor de MR van 24 juni 2022;
- De Kamerbrief zal een schets bevatten van de plannen om zorgmedewerkers met post-covid-syndroom te ondersteunen.
 - Het voorstel is primair om voor zorgmedewerkers die langdurig ziek zijn maar nog wel een werkgever hebben, in te zetten op het herstel en re-integratie. In aanvulling op het bestaande ondersteuningsaanbod zal worden ingezet op een overkoepelende, evidence-based richtlijn psychosociale ondersteuning zorgprofessionals ontwikkeld door kenniscentrum ARQ. Dit kan een belangrijke basis voor werkgevers in zorg en welzijn worden, zodat door alle werkgevers ondersteuning wordt geboden door middel van wetenschappelijke bewezen methoden en ongewenste effecten voorkomen kunnen worden. Voorts onderzoekt VWS de mogelijkheden voor werkgevers om via het instrumentarium van het programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg (TAZ) op regionaal niveau 'peer support centra' op te richten waarin collegiale opvang en nazorg (=peer support), buddy's en moreel beraad worden aangeboden.

Vanuit de Tweede Kamer is, ten aanzien van de kleine groep die in de eerste golf (februari – juni 2020) besmet is geraakt en die na twee jaar post-COVID nog steeds niet (helemaal) is hersteld, een dringend beroep gedaan om op hele korte termijn een oplossing te bieden voor deze problematiek. De brief geeft aan dat het kabinet de urgentie van deze vraag voelt en dat het een gebaar wil maken ter erkenning van de grote gevolgen die dit voor deze zorgmedewerkers heeft en het leed dat zij ondervinden. Daarnaast geeft de brief aan dat het kabinet dit vraagstuk in gezamenlijkheid oppakt, vanuit de wetenschap dat ook in andere sectoren gelijksoortige vragen spelen en dat het kabinet verwacht de Kamer pas na de zomer meer helderheid te kunnen bieden over hoe wordt omgegaan met dit vraagstuk.

Werkdruk in de zorg sector

- De druk op de zorg blijft de komende tijd naar verwachting onverminderd groot, onder meer vanwege de aanhoudende personeelskrapte en het hoge ziekteverzuim binnen zorginstellingen.
- Om de werkdruk onder medewerkers beheersbaar te houden en uitval te voorkomen, is aandacht voor een gezonde en veilige werkomgeving

essentieel. Goed werkgeverschap vormt de basis en dat is natuurlijk in de eerste plaats een verantwoordelijkheid van de werkgevers zelf.

- Zoals in de brief aan de Tweede Kamer van 13 mei jl. is aangegeven, zijn we voornemens om dit te stimuleren vanuit het programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en welzijn (TAZ). Onderdeel hiervan is ook een data-gedreven pilot gebaseerd op het preventieplan van Stichting IZZ en PGGM dat als doel heeft het verzuim en verloop in de sector te verminderen. Nog deze zomer ontvangt de Tweede Kamer het uitgewerkte programmaplan van de TAZ.

Kenmerk
3388721-1031616-MEVA

Herstelplan en zeggenschap

- Amendement Ellemeet/De Vries: voor de kortere termijn wordt gewerkt aan de uitvoering van het amendement van Ellemeet/De Vries (10 mln. voor herstel/zeggenschap). Hiervoor hebben beroepsverenigingen V&VN, BPSW (beroepsvereniging van professionals in sociaal werk) en de werkgevers een landelijk actieplan Zeggenschap en Veerkracht opgesteld. Om hieraan uitvoering te geven wordt momenteel een subsidieregeling ontwikkeld waarmee op instellingsniveau zeggenschap kan worden verder gebracht. Openstelling van het loket voor de aanvragen is voorzien na de zomer (september 2022).
- CNO adviezen: op dit moment treffen we voorbereidingen voor de uitvoering van het CNO-advies inzake de monitoring van zeggenschap. Het idee is om hier na de zomer mee te starten zodat de eerste resultaten van de monitor ook meegenomen kunnen worden in ontwikkeling van de meerjarige plannen voor zeggenschap. Aanvullend wordt ook het CNO-advies voor het stimuleren van cultuuromslagen na de zomer verwacht.
- Structurele plannen: de beleidsprioriteit gaat uit naar het openstellen van de Subsidieregeling. Indien de Subsidieregeling gereed is worden de verdere plannen uitgewerkt t.a.v. een meerjarige inzet om zeggenschap te bevorderen.

GUPTA rapport

- Het rapport van GUPTA Strategists stelt dat het personeelstekort oplosbaar is door in te zetten op medische technologie, maar dat dit niet gebeurt doordat Nederland een implementatieprobleem heeft.
- Het rapport is op initiatief van de FME, de vereniging waar een deel van de technologische industrie bij is aangesloten, door GUPTA opgesteld. Er is op verzoek van de vaste commissie voor Volksgezondheid, Welzijn en Sport een Kamerbrief opgesteld die 20 juni de lijn is ingegaan.
- In de Kamerbrief geeft u aan dat u de oorzaken van het implementatieprobleem (deels) herkent en gaat u in op de activiteiten die het kabinet inzet om deze oorzaken weg te nemen. De brief benadrukt dat verschillende partijen hierin een rol hebben en dat wij hierover in gesprek zijn met onder meer de FME en zorginkopers. Tot slot geeft u in de brief aan dat er vanuit verschillende akkoorden en programma's zoals Integraal Zorgakkoord (IZA), Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen (WOZO) en TAZ een extra impuls aan de implementatie zal worden gegeven.

Programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg (TAZ)

- Over de aanpak van de uitdagingen op de arbeidsmarkt is de Tweede Kamer geïnformeerd met een hoofdlijnenbrief (13 mei). Centraal daarin: het programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg. Doel van het programma is dat met een gerichte aanpak de zorg een fijne plek is om te

werken en de zorg efficiënter wordt georganiseerd, zodat er ook op de lange duur, met 'minder meer' mensen voldoende zorg kan worden verleend.

Kenmerk
3388721-1031616-MEVA

- En zorgopleidingen moeten, gegeven de voorliggende ambitie, flexibel zijn en aansluiten op het continu veranderende zorglandschap. Het gaat steeds meer om de ruimte en perspectief die (nieuwe) professionals hebben om hun baan vorm en zinvolle invulling te geven.
- Hier wacht een uitdaging voor werkgevers om actief invulling te geven aan goed en modern werkgeverschap; voor andere betrokken partijen geldt de uitdaging om werkgevers daarbij de benodigde ruimte te geven.
- Samen met alle belanghebbende partijen – werkgevers maar ook vakbonden, zorginkopers en brancheorganisaties – zijn we aan de slag om de hoofdlijnenbrief te concretiseren tot een implementatieplan dat nog deze zomer naar de Tweede Kamer gestuurd gaat worden. Op dit moment wordt nog gewerkt aan de vormgeving van het implementatieplan, waardoor we de TK op dit punt alleen procesmatig kunnen melden wat de stand van zaken is.

Arbeidsmarktkrapte aanpak (interdepartementaal)

- Op de MR van 24 juni 2022 staat de Kamerbrief over dit onderwerp geagendeerd. Bij akkoord van de MR zal deze brief in de week van 27 juni aan de TK worden toegezonden.

Samenvatting brief en leeswijzer

De Nederlandse arbeidsmarkt is op dit moment uitzonderlijk krap. Deze krapte biedt kansen, maar gaat ook gepaard met risico's. Omdat het arbeidsaanbod – mede vanwege de vergrijzing – nauwelijks stijgt en de arbeidsvraag toeneemt, blijft de arbeidsmarkt naar verwachting ook de komende jaren zeer krap. We zien dat de arbeidsmarkt zich vooralsnog onvoldoende aanpast om krapte op te lossen. Deze krapte heeft een negatief effect op de verdere economische groei en de uitvoering van maatschappelijke opgaven. Tevens kan het de brede welvaart schaden. Om die redenen ziet het kabinet een duidelijke rol voor de overheid in het aanpakken van krapte, naast de essentiële rol van werkgevers.

Om krapte aan te pakken, zet het kabinet in op het verminderen van de vraag naar arbeid, het vergroten van het arbeidsaanbod en het verbeteren van de match tussen vraag naar en aanbod van arbeid. De aanpak bestaat uit zes acties voor de overheid. Vanaf pagina 15 staan de bijbehorende kabinetsmaatregelen die onder deze acties vallen.

1. Stimuleren van technologie- en procesinnovatie (p. 15-17)
2. Inzet op arbeidsaanbod (p. 17-20)
3. Verbeteren van de match (p. 20-21)
4. Stimuleren van meer uren werken (p. 21-24)
5. Inzet op leven lang ontwikkelen (p. 24-26)
6. Verbeteren aansluiting initieel onderwijs en arbeidsmarkt (p. 26-28)

Het kabinet realiseert zich dat deze maatregelen de basis vormen om het krapteprobleem aan te pakken. Om aan de huidige urgentie te voldoen, onderzoekt het kabinet momenteel ook verdergaande maatregelen (zie p. 7 en 24).

Een aanpak van krapte slaagt niet zonder de gezamenlijke inzet van werkgevers en werknemers. Werkgevers ondernemen al veel acties om

personeelstekorten aan te pakken. Vanaf pagina 8 roept het kabinet – samen met sociale partners en (onderwijs)organisaties – werkgevers op om aanvullende acties te ondernemen om:

Kenmerk
3388721-1031616-MEVA

1. werk anders in te richten (p. 9);
2. in te zetten op innovatie (p. 10);
3. betere arbeidsvoorwaarden te bieden (p. 10);
4. te kijken naar onderbenutte deeltijders (p. 10-11);
5. anders te werven (p. 11-12); en
6. samen te werken tussen sectoren (p. 12-14).

Daarnaast moedigt het kabinet werkenden aan om zich te blijven oriënteren op de continu veranderende arbeidsmarkt en vaardigheden van de toekomst op te doen. Dit geldt ook voor de mensen die op dit moment nog langs de kant staan. Daarnaast doet het kabinet een oproep aan deeltijdwerkers om een stapje extra te zetten zodat de huidige krapte niet ten koste hoeft te gaan van onze voorzieningen (p. 15).

Vervolgens zet het kabinet ook enkele randvoorwaarden en winstwaarschuwingen uiteen (p. 28). Verder worden specifieke zaken in de bijlagen verder toelicht in een document bijgevoegd bij deze Kamerbrief:

- A. Inschatting van de effectiviteit van maatregelen per sector
- B. Stand van zaken sectorale plannen
- C. 1. Context van arbeidsmarktkrapte
2. Onbenut arbeidspotentieel
- D. Eerste appreciatie van het tussentijds SER-briefadvies
'Arbeidsmarktproblematiek maatschappelijke sectoren'
- E. Wig en belastingdruk van verschillende groepen werkenden

Het kabinet verwacht met deze aanpak – en de aanvullende maatregelen die volgen – een substantiële bijdrage te kunnen leveren aan het verminderen van krapte. Naast de essentiële rol van werkgevers en werkenden. Gezien de maatschappelijke opgaven waar Nederland voor staat, heeft de krapte op de arbeidsmarkt de onverdeelde aandacht van dit kabinet. Alleen samen met werkgevers, werknemers en andere belanghebbenden kan de aanpak verder worden vormgegeven en uitgevoerd. Naast de waarde die een actievere krapte aanpak heeft op de korte en lange termijn, kijkt het kabinet nadrukkelijk naar de bredere doelstellingen die samenhangen met het terugdringen van personeelstekorten. Denk aan een goed functioneren van onze arbeidsmarkt, het voorbereiden op een economie van de toekomst (en bijbehorende transities), innovatie van werk en het verder aan het werk helpen van mensen die dat kunnen en willen.

WOZO en IZA

WOZO

- De WOZO-kamerbrief gaat 23 juni 2022 in voor agendering in MR. Hierin zit een eerste uitwerking van het programma.
- In de tweede fase zal MLZS (met partners) het programma concreet uitwerken, waarbij ze ernaar streeft om de Tweede Kamer in het laatste kwartaal van dit jaar deze uitwerking toe te sturen.

- Onderdeel van WOZO is Arbeidsmarkt en Innovatie (actielijn 5): dit betreft o.a. het ontwikkelen van nieuwe werkvormen, sociale en technologische innovatie, leven lang ontwikkelen en goed werkgeverschap. De basis voor het arbeidsmarktbeleid komt uit het programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg (TAZ). TAZ is ook van toepassing op de ouderenzorg en wordt daarom in samenhang met het WOZO programma nader uitgewerkt. Dit geldt ook voor de totstandkoming van het opleidingsakkoord VVT. Met dit akkoord en bijbehorende middelen zal een impuls gegeven worden aan het opleiden/leven lang ontwikkelen in de wijkverpleging ten behoeve van de ouderenzorg en valt daarmee onder het WOZO programma.

Kenmerk
3388721-1031616-MEVA

IZA

Momenteel wordt gewerkt aan de totstandkoming van het IZA. Dit kent een zeer strakke planning. Afstemming van teksten met partijen is daarom aan de orde van de dag. Om die reden wordt nu geen integrale tekst opgenomen in deze nota, maar slechts de hoofdlijnen/uitgangspunten.

Hoofdlijnen/uitgangspunten

- De som van de afspraken onder iza moet ertoe leiden dat de verhouding van 1 op 6 gehandhaafd blijft waarbij de kwaliteit en toegankelijkheid van zorg overeind blijven.
- De paragraaf 'Arbeidsmarkt en ontzorgen zorgmedewerkers richt zich op het verhogen van het effectief voor de zorg inzetbare arbeidsaanbod en het ontzorgen van zorgmedewerkers via anders werken, het verlagen van regel- en werkdruk, goed werkgeverschap en zeggenschap voor de zorgmedewerker.
- Ook is aandacht voor sociale en technologische innovaties, herstellen balans flex-vast en voldoende opleiden.