

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1052

Vragen van het lid **Wolbert**(PvdA) aan de minister en de staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport over *de te hoge werkdruk bij verpleegkundigen* (ingezonden 21 november 2012).

Antwoord van minister **Schippers** (Volksgezondheid, Welzijn en Sport), mede namens de staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport) (ontvangen 21 januari 2013)

Vraag 1

Kent u het bericht «Verpleegkundigen: werkdruk te hoog om pensioen te halen»?¹

Antwoord 1

Het bericht is mij bekend.

Vraag 2 en 3

Wat is uw reactie op het feit dat 40 procent van de verpleegkundigen zegt er zeker van te zijn het werk niet tot het pensioen vol te kunnen houden en 28 procent daaraan twijfelt? Wat is uw reactie op het feit dat bij verzorgenden het beeld nog somberder is en dat maar liefst 51% zeker weet het werk niet vol te houden tot het pensioen?

Hoe verklaart u het verschil tussen de resultaten van dit NIVEL-onderzoek en de panelgegevens van begin dit jaar, waaruit blijkt dat veel verzorgenden best door willen werken tot hun 65ste, mits ze extra ondersteund zouden worden door de werkgever?² Kunt u dit toelichten?

Antwoord 2 en 3

De twee berichten waar u naar verwijst, hebben dezelfde bron, het Panel Verpleging & Verzorging van het NIVEL. Het verschil berust in verschillende invalshoeken op dezelfde gegevens. Het recente bericht van het NIVEL uit november legt een relatie met onder andere de werkdruk en de duurzame inzetbaarheid van verpleegkundigen. In het eerdere bericht uit januari bleek ook dat ongeveer 40% van de verpleegkundigen denkt niet in staat te zijn hun huidige werk tot het pensioen te kunnen doen. Maar omdat dit niet veel

¹ <http://www.nursing.nl/home/nieuw/8307/verpleegkundigen-werkdruk-te-hoog-om-pensioen-te-halen>

² http://www.tvvonline.nl/nieuws/id2601-Verzorgenden_willen_best_doorwerken_tot_ste.html

verschilt van het Nederlands gemiddelde, lag de nadruk in die berichtgeving op de conclusie dat juist door betere ondersteuning en aanpassing van het werk, relatief veel verpleegkundigen verwachten wel tot hun pensioen te kunnen werken.

Omdat verpleegkundigen belangrijk werk doen, moeten deze werknemers zoveel mogelijk voor de zorg behouden blijven. Het Panel Verpleging & Verzorging suggereert dat maatwerk daarbij van grote waarde kan zijn. Ik deel die conclusie. Het is de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers gezamenlijk om het werk zo vorm te geven dat werknemers duurzaam inzetbaar blijven.

Vraag 4

Zijn er cijfers beschikbaar over de uitstroom van personeel in de sector verpleging en verzorging? Hoe lang werken mensen gemiddeld in deze sector? In welke leeftijd is de uitstroom het grootst? Hoe groot is het aandeel 55-plussers in genoemde sector?

Antwoord 4

Het percentage Verpleegkundig, Verzorgend en Sociaal Pedagogisch (VOV) medewerkers in de Verpleging Verzorging en Thuiszorg (VVT) dat in 2010 de zorgsector heeft verlaten (inclusief gepensioneerd) is 6,1%. De gemiddelde periode dat VOV-personeel in de VVT werkzaam is, is 16,8 jaar. Bij werknemers ouder dan 25 jaar is de uitstroom in deze sector het grootst in de leeftijd 55–56 jaar (9,8%). 20,7% van het personeelsbestand in de sector VVT was in 2010 is ouder dan 55 jaar. Het aantal 55-plussers dat werkt in de zorg groeit de laatste jaren, vooral doordat de uittredeleeftijd in de zorg tussen 2007 en 2011 gestegen van 61 jaar naar ruim 63 jaar.

Vraag 5, 6, en 7

Deelt u de mening dat het belangrijk is personeel in de zorg te behouden, enerzijds om de kwaliteit te garanderen en anderzijds om aan een toename van de zorgvraag te kunnen voldoen? Wat is uw inzet om het behoud van personeel in de zorg te verbeteren?

Wat is uw reactie op het feit dat zorgverleners die voortdurend het gevoel hebben te weinig tijd te hebben voor cliënten, een verhoogd risico op voortijdige uitval hebben?

Wat is uw inzet om zorgverleners langer aan het werk te houden, hen de mogelijkheid te geven meer tijd aan cliënten te laten besteden en minder werkdruk te laten ervaren?

Antwoord 5, 6, en 7

In het bericht stelt de onderzoeker dat zorgverleners die minder tevreden zijn met hun werk of die een hogere werkdruk ervaren, zich minder vaak in staat voelen door te werken tot hun pensioen dan degenen die meer tevreden zijn of een lagere werkdruk ervaren. Ik deel haar opvatting dat hier een aandachtspunt ligt voor werkgevers. Het is primair hun verantwoordelijkheid om, in samenwerking met werknemers, de werkdruk te beheersen en de werktevredenheid te verbeteren. De arbo-catalogi bieden hiervoor voldoende instrumenten. De Inspectie SZW controleert of werkgevers zich aan de arboregels houden.

Zoals eerder vermeld, is maatwerk essentieel om langer doorwerken in de zorg te stimuleren. Dat geldt overigens niet alleen voor de zorg, maar voor alle bedrijfstakken. In steeds meer zorg-CAO's zijn door sociale partners inmiddels afspraken gemaakt om allerlei generieke (en daardoor weinig efficiënte) regelingen om te zetten in individuele arrangementen. Vanuit het kabinet wordt de duurzame inzetbaarheid van zorgpersoneel langs verschillende wegen gestimuleerd. De minister van SZW heeft een Europees Sociaal Fonds-regeling opgezet, gericht op versterking van de duurzame inzetbaarheid bij werkgevers, inclusief zorginstellingen. De Inspectie SZW zet zich de komende jaren extra in voor goede arbeidsomstandigheden met de sectoraanpak zorg en welzijn. Daarnaast ondersteunen we projecten van zorginstellingen op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Hiervoor is jaarlijks € 1 miljoen beschikbaar. Verder ondersteunen we het regionale arbeidsmarktbeleid met € 30 miljoen voor de periode 2012–2015, waarin duurzame inzetbaarheid een prominente plaats inneemt.

Vraag 8

Welke plannen steunt of initieert u om de beroepstrots onder verpleegkundigen en verzorgenden te vergroten?

Antwoord 8

Programma's als «Excellente Zorg» en «In voor Zorg» stimuleren en appelleren direct en indirect aan de beroepstrots.