

Aan de leden van de vaste commissie voor  
Volksgezondheid, Welzijn en Sport  
Tweede Kamer der Staten Generaal

<b>Datum</b>	22 november 2013	<b>Contact</b>	dhr. J. (Hans) Schirmbeck
<b>Ons kenmerk</b>	B22112013HS	<b>Telefoon</b>	030-27 39 743
<b>Onderwerp</b>	Overleg Arbeidsmarktbeleid Vaste Kamercommissie VWS	<b>E-mail</b>	hschirmbeck@vgn.nl

Geachte commissieleden,

Donderdag 28 november a.s. debatteert u in een algemeen overleg met minister Schippers en staatssecretaris Van Rijn over hun visie op de arbeidsmarkt in de zorg. De Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN) heeft vorig jaar met andere branches en sociale partners het ministerie van VWS verzocht een arbeidsmarkteffect-rapportage op te stellen naar de stelselwijzigingen in de zorg. De resultaten van dit onderzoek zijn zorgwekkend.

De VGN is van mening dat ingrijpende arbeidsmarkteffecten voorkomen kunnen worden als instellingen in de gehandicaptenzorg meer tijd krijgen om te anticiperen op de stelselwijzigingen.

Wij brengen u een en ander puntsgewijs onder de aandacht.

### **Arbeidsmarktgevolgen**

In haar visie op de arbeidsmarkt geeft de minister aan dat de stelselwijzigingen forse gevolgen hebben voor de arbeidsmarkt in de zorgsector.

- De dynamiek op de regionale arbeidsmarkten zal groot zijn. Zo'n 200.000 medewerkers zullen van baan moeten wisselen.
- Een aantal zorginstellingen zal haar personeelsbestand fors moeten inkrimpen, waarbij ontslagen en zelfs bedrijfssluitingen niet kunnen worden uitgesloten. Wij verwijzen u hiervoor naar het recente persbericht van Philadelphia Zorg in de bijlage.
- Er is behoefte aan anders en hoger opgeleid personeel. Niet iedereen is in staat om aan de functie-eisen van de nieuwe banen te voldoen.
- Daarbovenop leggen de hoge frictiekosten een extra druk op de omvang van het aantal medewerkers in de (gehandicaptenzorg).

Het is opvallend dat VWS in haar persbericht over de arbeidsmarkteffectrapportage voorbij gaat aan deze negatieve arbeidsmarktconsequenties.

### **Onduidelijk**

De vaststaande invoeringsdatum komt snel dichterbij, terwijl de besluitvorming nog niet rond is. Zorgaanbieders weten daardoor pas heel laat wat gemeenten bij hen gaan inkopen, te laat om hun medewerkersbestand daarop te kunnen aanpassen. Ook pensioenuitvoerder PGGM volgt de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt nauwlettend. Bram de Gier van PGGM: "Een nauwkeurige inschatting van de werkelijke personele gevolgen van de stelselwijzigingen is nu nog niet te geven, omdat nog volstrekt onduidelijk is hoe gemeenten hier invulling aan geven."

### **Tijd nodig**

Ondanks de onzekerheden bereiden gehandicaptenzorginstellingen zich voor op de transitie. Enerzijds bestaat behoefte aan flexibele inzet van medewerkers. Anderzijds dient in een vroegtijdig stadium duidelijk te zijn wat de omvang is van het werkaanbod voor een instelling. Door de onzekerheden bestaat het risico dat er meer banen worden geschrapt dan achteraf nodig blijkt.

De mogelijkheden die de subsidieregeling sectorplannen uit het Sociaal akkoord (SZW) biedt om de knelpunten op de arbeidsmarkt te verminderen zijn volstrekt ontoereikend.

Alleen als er voldoende tijd beschikbaar is om het personeelsbestand aan te passen kunnen gedwongen ontslagen worden voorkomen.

Instellingen kunnen de gevolgen van de stelselwijzigingen minder goed opvangen als het UWV tijdens aanbestedingsprocedures geen ontslagvergunningen mag verstrekken. De hieraan verbonden frictiekosten zullen in combinatie met het wegvallen van inkomsten leiden tot onnodige faillissementen.

*Wij vragen u om er bij de bewindslieden op aan te dringen dat uiterlijk 1 juli 2014 de aanbestedingsprocedures en/of subsidieverlening bij alle gemeenten zijn afgerond, zodat instellingen voldoende tijd hebben om de omvang van hun organisatie hierop aan te passen.*

*Wij verzoeken u de bewindslieden te vragen hoe zij de arbeidsmarktgevolgen op willen vangen als pas na afloop van de aanbestedingsronden ontslagvergunningen mogen worden verleend.*

### **Verloren generatie**

Een bijkomend knelpunt is dat vooral jonge professionals onevenredig hard worden getroffen. Zij hebben veelal een tijdelijk contract. Het baanperspectief van studenten en schoolverlaters is ronduit slecht. Er ontstaan bijna geen nieuwe banen en het personeelsverloop is tot nul gedaald. Naast een versnelde vergrijzing leidt dit tot een daling van de instroom in de zorgopleidingen, terwijl over een paar jaar deze jonge professionals broodnodig zijn om de gevolgen van de vergrijzing op te vangen.

*Wij verzoeken u aan de bewindslieden te vragen op welke wijze zij een reëel baanperspectief willen bieden aan de jonge medewerkers en de huidige generatie studenten.*

*Wij vragen u om er bij de bewindslieden op aan te dringen dat hij met "jong-voor-oud"-regelingen tijdelijk mogelijk maakt om jongeren en studenten een reëel carrièreperspectief te blijven bieden.*

Werkgevers in de gehandicaptenzorg willen graag hun verantwoordelijkheid nemen bij de stelselwijzigingen. Duidelijk is echter wel dat zij meer tijd nodig hebben om hierop te anticiperen.

Wij zijn graag bereid om deze brief nader toe te lichten.

Met vriendelijke groet,



J. (Hans) Schirmbeck  
directeur