

Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

> Retouradres Postbus 20350 2500 EJ Den Haag

De Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

Bezoekadres:
Parnassusplein 5
2511 VX DEN HAAG
T 070 340 79 11
F 070 340 78 34
www.rijksoverheid.nl

Ons kenmerk
100029-100009-MEVA

Bijlagen
1

Uw brief
2 augustus 2011

*Correspondentie uitsluitend
richten aan het retouradres
met vermelding van de datum
en het kenmerk van deze
brief.*

Datum 12 september 2011
Betreft Kamervragen

Geachte voorzitter,

Hierbij zend ik u de antwoorden op de vragen van het Kamerlid Leijten (SP) over de inzet van Poolse vakantiekrachten in verpleeghuizen (2011Z15893).

Hoogachtend,
de Staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport,

mw. drs. M.L.L.E. Veldhuijzen van Zanten-Hyllner

Antwoorden op kamervragen van het Kamerlid Leijten (SP) over de inzet van Poolse vakantiekrachten in verpleeghuizen.
(2011Z15893)

1

Wat is uw reactie op de reportage over de inzet van Poolse vakantiekrachten in verpleeghuizen? Was u van deze praktijk op de hoogte?

Van het personeelsbeleid van de specifieke zorginstelling uit de reportage van EenVandaag heb ik kennisgenomen toen de reportage werd uitgezonden. Ik heb begrepen dat het hierbij gaat om vijf Poolse vakantiekrachten.

2

Hoeveel verpleeghuizen vangen periodes van onderbezetting op door buitenlandse arbeidskrachten naar Nederland te halen? Wat is uw opvatting over deze gekozen oplossing?

Er zijn mij geen cijfers bekend over de opvang van onderbezetting door buitenlandse arbeidskrachten in verpleeghuizen. Zorginstellingen zelf zijn primair verantwoordelijk voor hun personeelsbeleid. Zij hebben aangetoond deze verantwoordelijkheid goed aan te kunnen en te werken aan het verminderen van periodes van onderbezetting. Mede om zoveel mogelijk te voorkomen dat tijdelijke oplossingen om het personeelsbestand aan te vullen noodzakelijk zijn, zoals het werven van buitenlandse arbeidskrachten, ondersteunen de minister en ik zorginstellingen op diverse wijzen op het terrein van de arbeidsmarkt¹. Wij zullen u uiterlijk 30 september 2011 een brief sturen die onze beleidsinzet voor de arbeidsmarkt in de zorg nader uiteenzet.

3

Hoeveel buitenlandse arbeidskrachten werken jaarlijks in Nederlandse verpleeghuizen en hoeveel in de thuiszorg? Hoe hebben deze aantallen zich de laatste vijf jaar ontwikkeld?

Het is mij niet bekend hoeveel buitenlandse arbeidskrachten jaarlijks in Nederlandse verpleeghuizen en in de thuiszorg werken. Wel zijn er aanwijzingen dat dit beperkt is².

4

Aan welke taal- en opleidingseisen moeten deze medewerkers voldoen en op welke wijze wordt hierop toegezien?

Voor gereguleerde beroepen, zoals verpleegkundigen en verzorgenden, geldt in Europees verband de Richtlijn 2005/36/EG betreffende de erkenning van beroepskwalificaties. Ook voor Poolse verpleegkundigen geldt op grond van deze richtlijn dat voor de toegang tot beroepen in de gezondheidszorg de toetsing van de talenkennis geen onderdeel mag zijn van de procedure voor erkenning van het diploma van de beroepsbeoefenaar. Als een Poolse verpleegkundige de

¹ Arbeidsmarktbeleid en opleidingen zorgsector, 4 maart 2011. TK vergaderjaar 2010-2011, 29282 nr. 111.

² Frits Tjadens (2009) International mobility of health professionals to and from the Netherlands. Macro-report in the framework of the FP7-Mohprof-project. Alphen aan den Rijn, Health and Social Care Associates.

vereiste kwalificaties heeft, wordt het diploma in Nederland conform de richtlijn automatisch erkend en wordt de beroepsbeoefenaar ingeschreven in het BIG register.

Een werkgever kan in het kader van een sollicitatieprocedure de betrokkene weigeren indien hij of zij de Nederlandse taal onvoldoende beheerst. De Inspectie voor de Gezondheidszorg ziet er op toe dat zorg verleend wordt door voldoende gekwalificeerd personeel, ook wanneer dit personeel uit het buitenland komt.

5

Wilt u een toelichting geven op de salariering en arbeidsvoorwaarden van deze medewerkers? Vallen zij onder de CAO Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT)?

De CAO VVT is algemeen bindend en geldt ook voor werknemers met een andere nationaliteit dan de Nederlandse. Uit navraag blijkt dat dit ook voor de betreffende medewerkers het geval is.

6

Welke werkzaamheden en handelingen voeren deze medewerkers uit? Hoe wordt erop toegezien dat geen handelingen worden verricht waarvoor medewerker niet gekwalificeerd zijn? Zijn de medewerkers BIG-geregistreerd?

Ik heb geen inzicht in de werkzaamheden die buitenlandse medewerkers in de zorg verrichten en of zij BIG-geregistreerd zijn. Echter om als verpleegkundige werkzaam te zijn, dienen zij wel BIG-geregistreerd te zijn.

Primair dient de werkgever er op toe te zien dat het personeel voldoende gekwalificeerd is.

Daarnaast ziet de Inspectie voor de Gezondheidszorg er op toe dat zorg verleend wordt door voldoende gekwalificeerd personeel.

Zie ook het antwoord op vraag 4.

7

Op grond waarvan kiezen zorginstellingen voor het werven van buitenlandse arbeidskrachten? Ontbreekt het aan geschikt personeel in Nederland? Zo ja, binnen welk tijdsbestek verwacht u het tekort aan Nederlands zorgpersoneel te hebben weggewerkt?

Zorginstellingen kunnen om verschillende redenen kiezen voor het werven van buitenlandse arbeidskrachten. Gegeven de verantwoordelijkheidsverdeling voor de arbeidsmarkt in de zorg ondersteunen de minister en ik zorginstellingen om (dreigende) personeelstekorten in de zorg zoveel mogelijk te beperken. Voor onze beleidsinzet verwijs ik u naar het antwoord op vraag 2.

8

Op welke wijze vindt de werving van personeel in Polen en andere landen plaats?

Werving van personeel in Polen en andere landen kan op diverse manieren plaatsvinden. In de reportage komt bijvoorbeeld het gebruikmaken van het informele netwerk van het Nederlandse personeel naar voren.

9

Wat zijn gevolgen voor de zorg in Polen en andere landen van herkomst van het werven van personeel? Bestaat er in Polen een personeelstekort in de zorg? Zo ja, hoe groot is dit tekort? Zo nee, welk verschil in beleid maakt dat er kennelijk een overschot aan zorgpersoneel in Polen bestaat tegenover tekorten in Nederland?

Uit een Poolse studie naar de arbeidsmigratie van Poolse zorgprofessionals blijkt dat arbeidsmigratie geen directe bedreiging vormt voor het zorgstelsel in Polen. Nadat Polen in 2004 toetrad tot de Europese Unie nam de uitstroom van Poolse zorgprofessionals naar andere EU-landen aanmerkelijk toe, waarschijnlijk om inkomensredenen. De belangrijkste bestemmingslanden zijn Groot-Brittannië, Ierland, Duitsland, Zweden en Denemarken. Sinds 2007 keren vele Poolse zorgprofessionals terug naar hun land van herkomst. De verklaring is naar alle waarschijnlijkheid gelegen in het feit dat de inkomens van zorgverleners in Polen zijn gestegen.³

10

Vindt u het noodzakelijk en wenselijk dat het huidige en nog te verwachten tekort aan mensen in de zorg wordt opgevangen door arbeidskrachten in het buitenland te werven? Wilt u uw antwoord toelichten?

Op dit moment zijn de meeste vacatures in de zorg goed te vervullen. Door de financiële crisis was het relatief eenvoudiger voor zorginstellingen om personeel te vinden. Verschillende studies laten echter zien dat bij ongewijzigd beleid in de komende vijftien tot twintig jaar meer dan 400.000 extra medewerkers nodig zijn in de zorg⁴. Om zoveel mogelijk te voorkomen dat de personeelstekorten in de nabije toekomst groter worden dan nodig is, ondersteunen de minister en ik zorginstellingen op diverse wijzen op het terrein van de arbeidsmarkt in de zorg. Voor onze beleidsinzet verwijs ik u naar het antwoord op vraag 2.

³ Marcin Kautsch en Katarzyna Czabanowska (2011) When the grass is greener at home: Poland. Euro Observer: The Health Policy Bulletin of the European Observatory on Health Systems and Policies.

⁴ Arbeidsmarktbeleid en opleidingen zorgsector, 4 maart 2011. TK vergaderjaar 2010-2011, 29282 nr. 111.