

Oplegger SEA rapportage Arbeidsmarkt en opleiden

Achtergrond

Het arbeidsmarkt- en opleidingsbeleid van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS). Een prachtig maar ook erg breed onderwerp. Hier heb ik mij de afgelopen maanden als voorzitter van de begeleidingscommissie van de periodieke rapportage mee beziggehouden. Conform de Regeling periodiek evaluatieonderzoek 2022¹ (RPE), ben ik gevraagd om een onafhankelijk oordeel te geven over de periodieke rapportage Arbeidsmarkt en opleidingsbeleid zorg en welzijn. Deze periodieke rapportage vormt een onderdeel van de Strategische Evaluatie Agenda (SEA) 2024 – 2030 van VWS. Ik ben gevraagd om dit oordeel te geven vanuit mijn kennis en ervaring met het thema onderwijs en arbeidsmarkt en omdat ik geen direct belang heb bij het arbeidsmarkt- en opleidingsbeleid van VWS. Als onafhankelijk voorzitter van de begeleidingscommissie heb ik de totstandkoming van deze periodieke rapportage goed van dichtbij kunnen volgen. Als onafhankelijk deskundige licht ik in deze brief mijn visie op de opzet en inhoud van het onderzoek toe, als ook de validiteit en betrouwbaarheid van de bevindingen. Ik ga uiteraard niet de analyse van het rapport herhalen maar wil op deze plek een aantal elementen van het onderzoek en de uitkomsten toelichten.

De periodieke rapportage is door onderzoeksbureau SEO opgesteld op basis van syntheseonderzoek. Het onderzoek volgde de onderzoeksvragen uit de RPE met een aantal aanvullende vragen specifiek gericht op de rol van het ministerie van VWS. Gedurende de onderzoeksperiode consulteerde SEO met regelmaat de begeleidingscommissie. In deze begeleidingscommissie waren de ministeries van SZW, OCW en Financiën, DUSi, het Capaciteitsorgaan, RegioPlus en de Chief Nursing Officer van VWS vertegenwoordigd en vervulde ik de rol van onafhankelijk voorzitter. De brede samenstelling van de begeleidingscommissie heeft bijgedragen aan de kwaliteit van het onderzoek en borgde de onafhankelijkheid. Ik heb ervaren dat de verschillende perspectieven en belangen bijdroegen aan goede discussies die het grondige onderzoek van SEO heeft verrijkt. Als resultaat ligt er nu een mooie weergave van de beschikbare kennis met grondig onderbouwde conclusies en aanbevelingen.

Conclusies

De periodieke rapportage beschrijft conform de RPE ook besparingsvarianten. Omdat voorafgaand aan het opstellen van de periodieke rapportage al is besloten om een aantal grote regelingen zoals het Stagefonds en het programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en welzijn stop te zetten, is voor de korte termijn al een forse besparing ingeboekt. SEO heeft zich daarom gericht op verbeteringen van de doelmatigheid op langere termijn.

Een aantal van deze conclusies en aanbevelingen licht ik er graag uit.

Als eerste het belang van het al bij de totstandkoming van regelingen en programma's nadenken over hoe deze te evalueren. Hier is echt ruimte voor verbetering. Een groot deel van de arbeidsmarktinstrumenten is breed en procesmatig ingestoken en minder op concrete resultaten. Soms is dat ook inherent aan de aanpak geweest: eerst met partijen in het veld kijken wat goede oplossingen zijn. Maar daardoor raakt het inzetten op concrete resultaten buiten beeld. Tegelijk is er ruimte om andersoortige evaluatiemethoden te ontwikkelen die ook bij meer procesmatige aanpakken kunnen kijken of het werkt of niet. Want per slot van rekening gaat het daar om: werkt het of niet of gedeeltelijk? Levert het gewenste resultaten op of niet? Mijns inziens is dit een intrinsiek onderdeel van de kwaliteit van beleidsvorming. Daar is door verschillende departementen de afgelopen jaren ook flink in geïnvesteerd met instrumenten als het beleidskompas. Ik zie in dit onderzoek een mooie aanmoediging om ook hier mee verder te gaan.

¹ Staatscourant 2022, nr. 19587

Als tweede de rol die werkgevers en werknemers kunnen hebben in het versterken van opleidingen. SEO signaleert dat hier dan een ander instrumentarium voor financiering bij hoort, en beveelt aan om alternatieven voor de huidige subsidies te overwegen. Bij een werkgeversverantwoordelijkheid past in het stelsel van zorg- en welzijn het verwerken van de opleidingskosten in de tarieven voor zorgprestaties. Een nadeel van deze optie is de beperkte mogelijkheid om middelen te oormerken. Hier schuilt een risico dat werkgevers onvoldoende middelen voor opleiden zullen vrijmaken. Een alternatief is te zien of in cao-verband oplossingen denkbaar zijn en hierbij te kijken of de systematiek van O&O-fondsen behulpzaam kan zijn.

Tot slot. Een woord van dank aan de onderzoekers en begeleiders. Ik heb de afgelopen maanden een klein beetje kunnen proeven aan dit mooie en belangrijke onderwerp. Goede zorg lijkt zo vanzelfsprekend maar is dat natuurlijk niet en er gaat een hele keten achter langs. Arbeidsmarkt en opleidingen vormen een schakel in die keten. Ik ben onder de indruk geraakt van de passie en expertise in deze sector !