

Vergaderjaar 2023–2024

**29 282**

**Arbeidsmarktbeleid en opleidingen zorgsector**

**Nr. 581**

## **BRIEF VAN DE MINISTER VAN VOLKSGEZONDHEID, WELZIJN EN SPORT**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 9 september 2024

Conform de uitwerking<sup>1</sup> van de motie van het lid Harbers<sup>2</sup>, informeer ik uw Kamer hierbij over de opzet en vraagstelling van de periodieke rapportage van het thema «Arbeidsmarkt en opleidingen zorg en welzijn» uit de Strategische Evaluatie Agenda (SEA) 2024 – 2030.

De SEA heeft als doel om betere en meer bruikbare inzichten te krijgen in de (voorwaarden voor) doeltreffendheid en doelmatigheid van beleid. Door deze inzichten te benutten, kan uiteindelijk een hogere maatschappelijke toegevoegde waarde van beleid worden gerealiseerd. Met de SEA wordt het evalueren van beleid een centraal onderdeel van het beleidsproces. In de huidige SEA (2024 – 2030) van VWS zijn negen beleids-thema's geïdentificeerd die bijdragen aan een goed functionerende en houdbare zorg. Het thema «Arbeidsmarkt en opleidingen zorg en welzijn» is daar één van.

### **Beleidsdoelstelling**

Het thema «Arbeidsmarkt en opleidingen zorg en welzijn» is onderdeel van artikel 4.2 van de begroting van VWS. Dit beleidsartikel gaat over opleidingen, beroepenstructuur en arbeidsmarkt. Het gros van de middelen zit in regelingen en instellingssubsidies. De algemene beleidsdoelstelling is het scheppen van randvoorwaarden om het zorgstelsel verder te optimaliseren zodat de kwaliteit, de toegankelijkheid en de betaalbaarheid van de gezondheidszorg voor de burger gewaarborgd blijft.

De rol van VWS is om de werking van het stelsel te bevorderen. Binnen het thema «Arbeidsmarkt en opleidingen zorg en welzijn» komt dat tot uiting in beleid dat er op gericht is de juiste randvoorwaarden te creëren

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2023/2024, 34 000, nr. 52.

<sup>2</sup> Kamerstukken II 2023/2024, 34 000, nr. 36.

voor werkgevers om voldoende, kwalitatief goed personeel aan te trekken en te behouden. De sterk stijgende zorgvraag in combinatie met de stagnerende beroepsbevolking, maakt het hiernaast noodzakelijk dat het arbeidsmarktbeleid van VWS een transitie faciliteert naar anders werken en het anders organiseren van werk in zorg en welzijn. Hierbij spelen onder andere technologische en sociale innovatie een rol. Het opleidingsbeleid ondersteunt deze transitie: enerzijds omdat ook het leren op een andere manier georganiseerd moet en kan worden en anderzijds omdat toekomstige zorgmedewerkers moeten worden voorbereid op nieuwe ontwikkelingen in de zorg en op de noodzaak om anders te gaan werken.

Voor het realiseren van deze doelstellingen is VWS één van de spelers in een breder veld met partijen. Het is aan werkgevers om het eigen beleid omtrent werving, arbeidsvoorwaarden en opleiding vorm te geven. De afspraken die werkgevers en werknemers maken in de cao's kunnen het realiseren van arbeidsmarktdoelstellingen beïnvloeden. De arbeidsmarkt in de sector zorg en welzijn staat niet op zichzelf en valt als onderdeel van de Nederlandse arbeidsmarkt onder het beleid en wet- en regelgeving van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Voor zorgopleidingen geldt dat VWS opleidingsplaatsen beschikbaar stelt en financiert voor de medische vervolgopleidingen. VWS biedt daarnaast een aantal subsidies aan voor bij- en nascholing van zorgmedewerkers in het kader van een Leven Lang Ontwikkelen. Daar komt bij dat initiële zorgopleidingen – het grootste deel van de opleidingen voor werken in de sector zorg en welzijn – onder de verantwoordelijkheid van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW) vallen.

### **Vraagstelling periodieke rapportage «Arbeidsmarkt en opleidingen zorg»**

In deze evaluatie van het thema «Arbeidsmarkt en opleidingen zorg en welzijn» wil ik onderzoeken hoe ik in de toekomst doeltreffender en doelmatiger arbeidsmarkt- en opleidingsbeleid kan voeren. Evaluatie van beleid leidt niet alleen tot inzicht in de mate waarin doelen wel of niet behaald zijn, maar biedt ook aanknopingspunten om beleid verder te verbeteren. In de evaluatie staat de volgende hoofdvraag centraal:

*«Op welke wijze kan de doeltreffendheid en doelmatigheid van het arbeidsmarkt- en opleidingsbeleid worden vergroot, rekening houdend met de rol die het Ministerie van VWS hierin kan en hoort te spelen?»*

De verschillende beleidsinstrumenten zullen op doeltreffendheid en doelmatigheid geëvalueerd worden. Vervolgens worden deze beleidsinstrumenten in samenhang gezien om de hoofdvraag goed te kunnen beantwoorden. Gezien het geschetste samenspel van partijen op het thema «Arbeidsmarkt en opleidingen zorg en welzijn» is het relevant dat de evaluatie reflecteert op mijn rol als Minister van VWS in dit samenspel.

### **Afbakening**

In 2016 is in opdracht van VWS een beleidsdoorlichting van artikel 4.2 van de VWS-begroting en van de beschikbaarheidsbijdrage voor medische vervolgopleidingen en voor overige ziekenhuisopleidingen uitgevoerd.<sup>3</sup> De aanstaande evaluatie richt zich opnieuw op dit artikel. Gezien de omvang en de relatie van de beschikbaarheidsbijdrage voor bovengenoemde opleidingen met de hoofdvraag van de periodieke rapportage, zal dit instrument wederom aan de periodieke rapportage worden toege-

<sup>3</sup> Ecorys, Seor, 2016. Beleidsdoorlichting Artikel 4.2 VWS. Opleidingen, beroepenstructuur en arbeidsmarkt.

voegd. Het uitgangspunt bij deze evaluatie is om waar mogelijk voort te bouwen op de kennis en inzichten opgedaan in de beleidsdoorlichting in 2016. De evaluatie focust op de inzet van relevante beleidsinstrumenten in de periode vanaf 2016 tot en met het kabinet Rutte IV. Van recenter ingezette instrumenten zijn de effecten mogelijk nog niet voldoende in beeld om (volledig) mee te nemen in het onderzoek. Voor de betreffende maatregel(en) zal bekeken worden welke opgedane inzichten wel al van meerwaarde zijn. De periodieke rapportage zal voldoen aan de richtlijnen gesteld in de Regeling Periodieke Rapportage (RPE).

De evaluatie beoordeelt een breedte aan instrumenten, waaronder in ieder geval subsidies, regelgeving en communicatie, binnen twee categorieën: (1) arbeidsmarktbeleid en (2) opleiden.

#### *(1) Arbeidsmarktbeleid*

In de periode tot en met 2021 is het arbeidsmarktbeleid van VWS met name gericht geweest op het terugdringen van het personeelstekort door het ondersteunen van de sector bij het aantrekken van personeel voor de sector zorg- en welzijn en op het borgen van kwaliteit en veiligheid in de individuele gezondheidszorg door middel van de Wet BIG. In 2022 is hiernaast – samen met andere partijen zoals medewerkers, zorg- en welzijnsorganisaties, zorginkopers, onderwijs- en beroepsorganisaties – een transitie naar het anders organiseren van werk in de sector zorg en welzijn in gang gezet. Een belangrijk uitgangspunt van VWS is daarbij het stimuleren van branche overstijgende samenwerking binnen de regio.

Deze transitie richt zich ten eerste op *innovatieve werkvormen*. Als onderdeel hiervan wordt geïnvesteerd in sociale en technologische arbeidsbesparende innovaties. Hiernaast wordt ingezet op het anders inrichten van het werk. Hierbij kan gedacht worden aan het anders verdelen van werkzaamheden binnen de ruimte die de wetgeving biedt. Een voorbeeld hiervan is de communicatiecampagne «Bekwaam is inzetbaar».

Ten tweede richt de transitie zich op het *behoud van medewerkers*. Hieronder valt het ondersteunen van initiatieven die het werkplezier verhogen, bijvoorbeeld rond het vergroten van de zeggenschap. Hiernaast wordt er ingezet op vergroten van (duurzame) inzetbaarheid en het aantrekkelijker maken van werken in loondienst, bijvoorbeeld door het ondersteunen van loopbaan coaching via Sterk in je Werk.

#### *(2) Opleiden*

VWS heeft een systeemverantwoordelijkheid om de juiste randvoorwaarden te scheppen voor het opleiden van voldoende personeel voor de sector zorg en welzijn. VWS richt zich op het beschikbaar stellen en verdelen van opleidingsplaatsen voor medische vervolgopleidingen op basis van adviezen van het Capaciteitsorgaan over de toekomstige benodigde capaciteit aan medewerkers in de zorg (voor 79 beroepen). Deze opleidingsplekken worden grotendeels betaald via een beschikbaarheidsbijdrage (betaald uit zorgpremie), een kleiner deel via subsidie van VWS. Het Ministerie van OCW is stelselverantwoordelijke voor het initiële onderwijs voor zorg en welzijn en bekostigt deze opleidingen. De zorginstellingen zelf hebben een belangrijke rol en verantwoordelijkheid in het vullen van de benodigde en beschikbare opleidingsplaatsen en het aantrekken van voldoende personeel. Ook financiert VWS (deels) de werkgeverskosten van initiële zorgopleidingen, waaronder de stagekosten.

De transitie naar anders werken vraagt ook om toekomstbestendig opleiden dat deze beweging ondersteunt. Het toekomstbestendig maken van opleidingen, bijvoorbeeld via simulatieonderwijs, maakt het onderwijs efficiënter en zal leiden tot versnelde toepassing en gebruik van innovaties in de zorg. VWS stimuleert de beweging naar anders opleiden via een aantal subsidieregelingen voor doorontwikkeling van bij- en nascholing (Leven Lang Ontwikkelen). Daarnaast stimuleert VWS de beweging naar meer modulair onderwijs, dat flexibel kan inspringen op de individuele leerbehoefte van zorgpersoneel en op de huidige en toekomstige ontwikkelingen in de zorg(vraag).

### **Onderzoeksaanpak**

Het voornemen is de evaluatie uit te laten voeren door een extern onderzoeksbureau. De aanbesteding van deze opdracht zal in het vierde kwartaal van 2024 worden gestart en het onderzoek zal in de eerste drie kwartalen van 2025 worden uitgevoerd. De rapportage kan dan vervolgens eind 2025 aan uw Kamer worden aangeboden.

Het onderzoek wordt begeleid door een begeleidingscommissie met hierin vertegenwoordigers van veldpartijen. Verder zal een onafhankelijke deskundige bij het onderzoek betrokken worden. Conform de RPE zal deze onafhankelijk deskundige tevens worden gevraagd om een onafhankelijk oordeel te geven over de validiteit en betrouwbaarheid van de bevindingen van het uitgevoerde onderzoek.

De Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport,  
M-F. Agema