

Vergaderjaar 2017–2018

**32 772**

## **Beleidsdoorlichting Volksgezondheid, Welzijn en Sport**

**Nr. 30**

### **LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN**

Vastgesteld 20 oktober 2017

De vaste commissie voor Volksgezondheid, Welzijn en Sport heeft een aantal vragen voorgelegd aan de Staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport over de brief van 24 mei 2017 inzake de Beleidsdoorlichting van artikel 4.2 «Opleidingen, Beroepenstructuur en Arbeidsmarkt» van de VWS-begroting en de evaluatie van de registratiecommissies (Kamerstuk 32 772, nr. 26).

De Staatssecretaris heeft deze vragen beantwoord bij brief van 19 oktober 2017. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De fungerend voorzitter van de commissie,  
Lodders

De griffier van de commissie,  
Post

1

De instrumenten onder artikel 4.2 opleidingen, beroepenstructuur en arbeidsmarkt zijn gericht op het creëren en behouden van een evenwichtige arbeidsmarkt met voldoende goed opgeleid personeel. In de verpleeghuizen is een groot tekort aan personeel. Welke instrumenten onder artikel 4.2 kunnen ingezet worden om de tekorten in de verpleeghuiszorg op te lossen?

Een gecombineerde inzet van in de beleidsdoorlichting beschreven instrumenten onder artikel 4.2 draagt bij aan het oplossen van tekorten in de verpleeghuiszorg. Hierbij is de gezamenlijke inzet van alle partijen nodig. Ik ben dan ook verheugd over de «Arbeidsmarktagenda 2023» waarin Actiz, BTN, CNV, FNV, de MBO-raad, NVZ en VWS vanuit hun eigen rol en verantwoordelijkheid samen werken aan oplossingen.

2

Het doel van de subsidie is bevordering van gezamenlijk arbeidsmarktbeleid van instellingen op regioniveau, om zo slagvaardiger te kunnen handelen op de arbeidsmarkt. Uit de beleidsdoorlichting blijkt dat vooral de (directe) link tussen inspanningen en resultaten moeilijk is vast te stellen. Dit komt mede doordat onvoldoende duidelijk wordt gemaakt op welke arbeidsmarktvariabelen de activiteiten zijn gericht en een globale meting van de effecten. Is dit gewenst?

Idealiter kan er een directe link tussen de inspanningen en het resultaat worden vastgesteld. Zoals de onderzoekers in de beleidsdoorlichting ook aangeven is dat op het beleidsterrein van artikel 4.2 niet altijd mogelijk. Wel zijn er verbeteringen mogelijk. De daarop gerichte aanbevelingen neem ik ter harte.

3

Verwacht wordt dat een slagvaardige regionale samenwerking onder andere bijdraagt aan het vergroten van de instroom in zorgberoepen en het behoud van medewerkers. De afgelopen jaren zijn er veel zorgmedewerkers ontslagen. In hoeverre is gekeken naar om/bij-scholing van dit ontslagen personeel om zo de medewerkers in de zorg te houden?

VWS geeft structurele steun aan Regioplus (regionale werkgeversverbanden) om een regionale aanpak te stimuleren. De hiermee bereikte organisatiekracht maakte de succesvolle uitvoering van de regionale sectorplannen zorg mogelijk. Hiermee zijn bijna 70.000 mensen bij-/op-/omgeschoold.

Voorts kunnen werkzoekenden in de langdurige zorg op grond van de tijdelijke regeling subsidie scholing richting een kansberoep aanspraak maken op een subsidie om scholing richting een van de in de regeling opgenomen kansberoepen te bekostigen.

De uit het Zorgakkoord van 2013 voortkomende subsidieregeling Kwaliteitsimpuls Personeel Ziekenhuizen is een ander instrument waarmee wordt gekeken naar de opleiding van personeel in de zorg gericht op duurzame inzetbaarheid van personeel in de zorg. Met het recente tussenakkoord is deze regeling met een jaar verlengd.

4

De decentralisatie en bezuinigingen en de afnemende werkgelegenheid in zorg en welzijn hebben bijgedragen aan onzekerheid over de toekomstige personeelsbehoefte en een «omkering» in de arbeidsmarkt teweeg gebracht. Hoe wordt deze omkering weer teruggedraaid?

Zie hiervoor de op 12 juli 2017 uitgebrachte arbeidsmarktagenda 2023 «Aan het werk voor ouderen» (Kamerstuk 29 282, nr. 276)

5

De toegevoegde waarde van de subsidie is de basis voor het beschikbaar stellen van extra middelen voor regionaal beleid. De subsidie moet iets te weeg brengen dat met alleen de regionale middelen niet zou zijn gerealiseerd. Het concept toegevoegde waarde komt in de beleidsstukken niet terug. De monitor geeft een beeld van de totale effecten van de inspanningen op regionaal niveau, niet een beeld of indicatie voor de additionaliteit (toegevoegde waarde) van de subsidie. Heeft de subsidie wel toegevoegde waarde?

Door de verplichte cofinanciering kent de inzet van subsidiemiddelen een additioneel effect.

Om deze toegevoegde waarde beter te kunnen duiden worden in het programma Koersen op Kansen Regionaal Resultaat 2016–2019 output en outcome centraal gesteld en onderdeel van de jaarlijkse monitoring gemaakt.

Een voorbeeld van de toegevoegde waarde van deze middelen is de regionale structuur die is neergezet welke een succesvolle inzet van de beschikbare middelen voor de regionale sectorplannen mogelijk heeft gemaakt.

6

De vraag naar stages in de zorg is momenteel groter dan het beschikbare aanbod aan stageplaatsen. Deze mismatch is vooral een gevolg van het feit dat het aantal (zorg)studenten op niveau 2 groter is dan de vraag naar personeel op dit niveau. Hoe gaat dit worden opgelost?

De zorgvraag is leidend bij het arbeidsmarktbeleid. De verwachte zorgvraag is leidend geweest bij de recente herrichting van de beschikbare middelen uit het stagefonds. Als uitvloeisel daarvan is er voor het aanbieden van stageplaatsen voor opleidingen naar tekortberoepen een hoger vergoedingsbedrag beschikbaar.

Daarnaast gaan regionale partijen onder de arbeidsmarktagenda 2023 gezamenlijke afspraken maken om vanaf 2018 voldoende stage- en opleidingsplaatsen inclusief bijbehorende begeleiding aan te bieden.

7

De grootste personeelsproblemen zouden zich naar verwachting voordoen voor de verzorgenden op mbo-niveau 3. Aangezien deze vooral werkzaam zijn in de verpleeg- en verzorgingshuizen, bestond de verwachting dat deze sector het meest geconfronteerd zou worden met de personeelsproblematiek.

Maar ook voor de gehandicaptenzorg, de thuiszorg, de jeugdzorg en de geestelijke gezondheidszorg werden serieuze personeelstekorten voorzien. Al in 2007 bestond de verwachting dat er grote personeelstekorten zouden ontstaan. Waarom zijn er de afgelopen jaren toch zoveel ontslagen gevallen? Is het juiste beleid gevoerd?

De werkgelegenheid in de zorg blijft niet steeds hetzelfde. De zorg(vraag) verandert als gevolg van veranderende voorkeuren vanuit de samenleving en technologische ontwikkelingen. Soms moet antwoord worden gegeven op meer en complexere zorgvragen, soms is meer personeel nodig voor aandacht en begeleiding. Zowel in tijd, plaats en kwaliteit voltrekken zich dus veranderingen in de werkgelegenheid. Daarnaast speelt in de zorg – net als in andere sectoren – de gevolgen van de financieel economische crisis.

Om te zorgen dat ook toekomstige generaties bij deze ontwikkelingen verzekerd zijn van goede en betaalbare zorg zijn de afgelopen jaren vernieuwingen in de zorg doorgevoerd. Deze hebben een flinke impact

gehad op de organisatie van de zorg en ook op de zorgverleners. Er zijn functies verloren gegaan, maar er ontstaan ook nieuwe functies. De afgelopen jaren is er veel aandacht geweest om personeel waarvan de werkgelegenheid in gevaar kwam te ondersteunen. Het kabinet hierbij ingezet op het waarborgen van de kwaliteit van zorg, het voorkomen van onnodige ontslagen en daar waar ontslag onvermijdelijk was inzetten op het zo goed mogelijk ondersteunen en van baan naar baan helpen van mensen. Zo heeft het Ministerie van VWS zich bij (dreigende) faillissementen van (grote) instellingen zoals bij TSN ingezet voor continuïteit van zorg en ondersteuning en behoud van werk met fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden. Een ander voorbeeld zijn de regionale sectorplannen zorg waarmee bijna 70.000 werknemers aan op-, her- en bijscholingstrajecten hebben deelgenomen.

8

Er is afgesproken dat het grootste deel van het stagefondsbudget ten goede zou komen aan de langdurende zorg (care). In de praktijk betekende dit dat 70% van het budget naar de care en 30% naar de cure ging. Deze verdeling was gebaseerd op de prognose dat juist in de care de grootste knelpunten op de arbeidsmarkt konden worden verwacht. Is dit nog steeds de huidige verdeling? Zo nee, waarom niet?

Het budget van het stagefonds wordt verdeeld over opleidingsrichtingen. Bij deze verdeling wordt gekeken naar de verwachte vraag op de zorgarbeidsmarkt naar de bijbehorende beroepen. Of deze zich manifesteert in de cure of de care is daarbij, ook met het oog op de vervagende grenzen tussen beide, van ondergeschikt belang. Van een strikte één op één sturingsrelatie tussen de inzet van middelen en de uiteindelijke verdeling van middelen over cure en care is geen sprake. In de praktijk gaat het grootste deel van het budget nog steeds naar de care en gezien de huidige arbeidsmarktvooruitzichten is de verwachting dat dit zo zal blijven.

9

Volgens de onderwijsinstellingen heeft het aanbod van stageplaatsen de afgelopen jaren onder druk gestaan door forse bezuinigingen in de zorg. Hierbij worden de hogere werkdruk van het personeel en een beperktere behoefte aan nieuwe instroom van personeel als argumenten genoemd. Heeft het huidige personeel genoeg tijd om stagairs te begeleiden?

De beschikbaarheid van voldoende begeleidingscapaciteit is een van de knelpunten bij de realisatie van stageplaatsen. Om het aanbieden van stageplaatsen te stimuleren is de subsidieregeling stageplaatsen zorg II van kracht. Op grond hiervan komen zorginstellingen die stageplaatsen aanbieden in aanmerking voor een tegemoetkoming in de stagekosten, waaronder de kosten van begeleidingscapaciteit.

Daarbij is het bieden van voldoende stageplaatsen en bijbehorende begeleiding een van de punten waaraan sociale partners en onderwijs zich in de Arbeidsmarktagenda 2023 geïnteresseerd hebben.

10

De huidige stagemarkt wordt gekenmerkt door een kwantitatieve mismatch. Zowel uit de interviews met zorgorganisaties, als de onderwijsinstellingen komt naar voren dat de vraag naar stages groter is dan het aantal beschikbare stageplaatsen en de arbeidsmarktperspectieven daarna. Dit geldt in bijzonder voor de opleidingen op niveau 2, waarvoor het arbeidsmarktperspectief matig is, maar het aantal studenten aanzienlijk. Voor mbo-bol niveau 4 en hbo-opleidingen is het arbeidsmarktperspectief beter, maar zijn er desondanks te weinig stageplekken

beschikbaar. Welke actie worden er genomen om deze mismatch op te lossen?

Met de wijziging van 16 juni 2017 is de subsidieregeling stageplaatsen geactualiseerd om de inzet van de beschikbare € 112 miljoen zorg te laten aansluiten bij de actuele verwachtingen van tekortberoepen in de zorg. In de arbeidsmarktagenda 2023 spreken sociale partners met elkaar af om vraag en aanbod van stageplaatsen beter op elkaar af te stemmen en er voor te zorgen dat er vanaf 2018 voldoende stageplaatsen beschikbaar zijn. Op regionaal niveau zijn hiervan al mooie voorbeelden te vinden zoals in Zeeland waar opleidingen en leerbedrijven, zolang de instroom in verhouding blijft met de behoefte aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt, zorgen voor voldoende stageplaatsen voor studenten die in Zeeland een opleiding zorg en welzijn volgen, of in Noord Brabant waar zorg- en werkgeversorganisaties een intentieverklaring getekend hebben waarbij het uitgangspunt is dat elke zorgorganisatie 15 opleidingsplaatsen op elke 100 zorginhoudelijke medewerkers levert.

11

Verpleeg- en verzorgingshuizen (VVT) ervaren dat de aantrekkelijkheid van hun sector onder studenten minder is dan bijvoorbeeld de ziekenhuizen. In de verpleeghuizen is op korte termijn extra personeel nodig, hoe gaat de Staatssecretaris hiervoor zorgen?

Samen met de betrokken partijen wordt gewerkt aan de ontwikkeling van imagobevorderende activiteiten rond het werk van de zorg en ondersteuning voor ouderen met activiteiten op landelijk en regionaal niveau en uitnodigend voor verschillende doelgroepen. Deze activiteiten vinden plaats in de context van de arbeidsmarktagenda. Daarbij gaat het bijvoorbeeld ook om het bieden van voldoende en kwalitatieve stages, het bieden van goede werkplekken met perspectief op ontwikkeling.

12

Factoren die de kwaliteit van de stages de afgelopen jaren onder druk hebben gezet, zijn gerelateerd aan bezuinigingen, fusies/reorganisaties van zorgorganisaties, waardoor er volgens betrokken minder tijd en capaciteit is voor de begeleiding. In sommige interviews is er dan ook voor gepleit dat er op moet worden toegezien dat studenten daadwerkelijk begeleid worden als stagiairs en niet worden gezien als een extra medewerker. De praktijk wijst volgens sommigen anders uit. Is het wenselijk dat stagiaires ingezet worden als extra medewerkers? Zo nee, hoe gaat de Staatssecretaris voorkomen dat instellingen stagairs inzetten als extra medewerkers?

Inzet van stagiairs als extra medewerker mag niet de insteek van het aanbieden van stageplaatsen zijn. Stages zijn onderdeel van het opleiden van kwalitatief goed opgeleid zorgpersoneel. Daarbij zijn de opleidingsinstellingen verantwoordelijk voor de kwaliteit van de opleidingen en de daartoe behorende stages. De zorginstellingen zijn verantwoordelijk voor de kwaliteit van de geleverde zorg.

13

Hebben de inzichten uit de beleidsdoorlichting een rol gespeeld bij het besluit om in de Voorjaarsnota meerjarig 72 miljoen extra uit te trekken voor regionaal arbeidsmarktbeleid? Zo ja, kan hierover een toelichting gegeven worden?

Nee, de actuele en verwachte arbeidsmarktproblematiek op de zorgarbeidsmarkt is daarbij leidend geweest.

14

Hebben de inzichten uit de beleidsdoorlichting een rol gespeeld bij het besluit om in de Voorjaarsnota om meerjarig 145 miljoen extra uit te trekken binnen het NKZ voor arbeidsmarktbeleid? Zo ja, kan hierover een toelichting gegeven worden?

Nee, dit heeft te maken met de invoering van het kwaliteitskader verpleeghuiszorg.

15

Op welke wijze wordt gekeken naar de huidige en toekomstige vraag naar zorg in zowel de care als de cure en toekomstig aanbod naar opleidingsniveaus? Wie heeft hier de leiding in en hoe kan dit verbeterd worden?

De aansluiting van vraag naar zorg en het toekomstig aanbod naar opleidingsniveau is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de opleidingsinstellingen en de zorginstellingen. De overheid speelt met name een rol bij de toelating en bekostiging van de opleidingen. Bij de initiële opleidingen ligt het voortouw bij het Ministerie van OCW. Nieuwe opleidingen die voor bekostiging vanuit OCW in aanmerking willen komen doorlopen een macrodoelmatigheidstoets, waarbij de arbeidsmarktbehoefte een belangrijke rol speelt. Bij de mbo-opleidingen adviseert de stichting samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven de Minister van OCW over de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt.

Bij de post-initiële opleidingen ligt de verantwoordelijkheid meer bij VWS. Deze verantwoordelijkheid wordt ondersteund door adequate verzameling en ontsluiting van eenduidige (regionale) arbeidsmarktinformatie via het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt in Zorg en Welzijn (AZW). Dit onderzoeksprogramma wordt aangestuurd door het Ministerie van VWS en de sociale partners in zorg en Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg en Kinderopvang. Om te komen tot een bredere en diepere informatiebasis wordt gewerkt aan een ontwerp voor AZW 2.0. Met Regioplus investeert VWS in een nadere regionale inkleuring van de arbeidsmarktinformatie uit AZW.

Daarnaast wordt voor verschillende medische vervolgoopleidingen die via de beschikbaarheidsbijdragen worden gefinancierd ramingen van het Capaciteitsorgaan gebruikt. Bij het opstellen van de ramingen van het Capaciteitsorgaan zijn organisaties van beroepsgroepen, opleidingsinstellingen, zorgverzekeraars en werkgevers vertegenwoordigd.

Voor zowel het onderzoeksprogramma AZW als Capaciteitsorgaan geldt dat onder meer op grond van de toekomstige zorgvraag op transparantie wijze scenario's worden opgesteld voor wat betreft het aantal benodigde zorgverleners. Aan het aantal benodigde zorgverleners kan vervolgens het aantal benodigde opleidingsplaatsen worden gerelateerd.

16

Worden in volgende beleidsdoorlichtingen een verbeterparagraaf opgesteld voor de volgende doorlichtingen? Zo neen, waarom niet?

De actuele rijksbreed geldende voorwaarden waaraan evaluatieonderzoek moet voldoen staan verwoord in de Regeling Periodiek Evaluatieonderzoek. Deze kent geen verbeterparagraaf. Daarmee is niet gezegd dat er geen aandacht is voor verbeteringen. Zoals ik in mijn antwoord op vraag 2 aangeef ben ik aan de slag met aanbevelingen van de onderzoekers voor komende beleidsdoorlichtingen.

17

Gaat de Staatssecretaris deze feitelijke vragen wel inhoudelijk beantwoorden of wordt dit ook overgelaten aan een volgend kabinet?

Daar waar deze vragen niet over nieuw, toekomstig inhoudelijk beleid gaan, ga ik ook inhoudelijk in op de door u gestelde feitelijke vragen.

18

Waarom was niet voorzien dat de kwaliteit van het evaluatiemateriaal onvoldoende was om een goede effectevaluatie uit te voeren? Hoe wordt dit opgelost?

Een beleidsdoorlichting betreft normaliter syntheseonderzoek: de beleidsdoorlichting wordt gebaseerd op bestaande evaluaties, Kamerstukken en andere relevante documenten. Als er witte vlekken zijn met betrekking tot het vaststellen van de doeltreffendheid en doelmatigheid van beleid, moeten deze weliswaar benoemd worden, maar er hoeft geen aanvullend onderzoek gedaan te worden om de witte vlekken in te vullen. Bij de beleidsdoorlichting van artikel 4.2 opleidingen, beroepenstructuur en arbeidsmarkt is in de begeleidingscommissie eerst stilgestaan bij vraag 10: In hoeverre maakt het beschikbare onderzoeksmateriaal uitspraken over de doeltreffendheid en de doelmatigheid van het beleidsterrein mogelijk?

Er is een inventarisatie gemaakt van de beschikbare evaluaties. Vervolgens is beoordeeld in welke mate van de 16 thema's kwantitatieve informatie beschikbaar was om gefundeerd uitspraken te kunnen doen over doeltreffendheid (effectiviteit) en doelmatigheid (efficiëntie). En de beschikbare kwalitatieve informatie over het proces en uitvoering van de maatregelen van de 16 thema's is in beeld gebracht. Deze zogenaamde witte vlekkenanalyse leverde op dat voor ruim de helft van de thema's onvoldoende kwantitatieve informatie beschikbaar is. Met de beperkte kwantitatieve informatie die beschikbaar is, zou het niet goed mogelijk zijn om harde uitspraken over doeltreffendheid te kunnen doen. Indien de doeltreffendheid niet kan worden aangetoond, dan is het ook niet mogelijk om de doelmatigheid te bepalen omdat het bereiken van het doel daarvoor een voorwaarde is.

In de begeleidingscommissie zijn vervolgens de volgende conclusies getrokken:

- Een reguliere beleidsdoorlichting is voor artikel 4.2. niet goed mogelijk vanwege het ontbreken van een kwantitatieve basis en evaluaties. Daarmee zijn de effecten van het beleid niet goed in kaart te brengen en kunnen gefundeerde uitspraken over doeltreffendheid en doelmatigheid moeilijk worden gedaan.
- Er is een alternatieve methode van de verklarende evaluatie gekozen, waarbij er voor elk van de zestien thema's een wisselende hoeveelheid aanvullend onderzoek is gedaan.
- De plausibiliteit van de beleidstheorie bij de verschillende thema's is getoetst.
- In deze beleidsdoorlichting zijn aanbevelingen opgenomen om ervoor te zorgen dat in de komende jaren er wel relevante kwantitatieve gegevens worden verzameld en evaluaties worden uitgevoerd, zodat de komende beleidsdoorlichting daarop kan voortbouwen.

19

Waar in het schema (p80 van de overkoepelende eindrapportage beleidsdoorlichting Artikel 4.2) vallen de sectorplannen zorg?

De sectorplannen zorg vallen als zodanig niet onder beleidsartikel 4.2 van de VWS-begroting, maar onder de beleidsverantwoordelijkheid van het Ministerie van SZW. Binnen het schema raken de sectorplannen zorg het meest aan thema 1B: Regionaal arbeidsmarktbeleid.

20

Het rapport van Ecorys concludeert dat de doeltreffendheid van het regionaal arbeidsmarktbeleid matig aangetoond is. Uit de eerste suppletoire wet blijkt dat 72 miljoen extra is vrijgemaakt (artikel 4) voor versterking van het regionaal onderwijs- en arbeidsmarktbeleid. Hoe gaat dat geld besteed worden? En hoe gaat de Staatssecretaris borgen dat het beleid dat met dit geld betaald wordt doeltreffend(er) wordt?

Zoals ik in de arbeidsmarktagenda 2023 heb aangegeven is dit bedrag bestemd voor het verbeteren van het beeld van werken in de zorg en voor scholing van nieuw aan te trekken personeel. Aan de exacte invulling en operationalisering wordt op dit moment hard gewerkt. Daarbij zal zoveel mogelijk worden aangesloten bij eerder bewezen doeltreffend en doelmatig beleid zoals de sectorplannen zorg.

21

Uit de beantwoording van de feitelijke vragen over de eerste suppletoire wet blijkt dat die 72 miljoen ook bedoeld is voor de arbeidsmarktagenda kwetsbare ouderen. Hiervoor worden uitkomsten deze zomer verwacht. Wordt met de besluitvorming over de besteding van middelen gewacht op deze agenda? Hoe en wanneer wordt de Kamer hierover geïnformeerd? Kan de Kamer dan nog meebeslissen over de inzet van die middelen?

De arbeidsmarktagenda 2023 «Aan het werk voor ouderen» is 12 juli gepubliceerd en aan de Tweede Kamer aangeboden.

22

Hoe zal de doeltreffendheid en doelmatigheid van de intensivering arbeidsmarktbeleid (72 miljoen op de begroting en 145 miljoen uit het BKZ) worden gemonitord?

Bij de ontwikkeling van het in te zetten instrumentarium wordt nadrukkelijk gekeken naar de wijze waarop monitoring plaats zal vinden opdat geborgd wordt dat de Tweede Kamer periodiek geïnformeerd kan worden over de effecten van de intensivering

23

De regeling Veilig Werken in de Zorg is per 2017 beëindigd. De doeltreffendheid van deze regeling wordt als deels plausibel beoordeeld. Hoe wordt ervoor gezorgd dat de inzichten, instrumenten en ervaringen die in het kader van deze regeling ontwikkeld zijn, worden gedeeld en beschikbaar blijven voor de sector?

De instrumenten, campagnematerialen, good practices en scholingsmaterialen van het actieplan blijven vrij beschikbaar op de website duidelijk-overagressie.nl. De O&O-fondsen hebben besloten deze website gezamenlijk in de lucht te houden. De stuurgroep Veilig Werken in de Zorg, met daarin vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers en het Ministerie van VWS hebben afgesproken dat dit onderwerp blijvend aandacht vraagt. Branches voeren hun eigen sectorspecifieke beleid. De leden van de stuurgroep zullen regelmatig samen blijven komen om de aanpak van agressie te bespreken, om de branchespecifieke activiteiten op elkaar af te stemmen en waar mogelijk elkaar te versterken.

24

Kan op basis van deze beleidsdoorlichting worden geconcludeerd dat er geen onderbouwd zicht was op de effectiviteit van het ingezette beleid met betrekking tot de arbeidsmarkt in de zorg?

Nee, de beleidsdoorlichting laat zien dat de gehanteerde beleidstheorie plausibel is geweest. Het aantonen van de één-op-één relatie tussen ingezette instrumenten en de effecten van die inzet is veelal echter moeilijk gebleken doordat uitkomsten op de arbeidsmarkt vaak door



gelijktijdige invloed van meerdere elementen bepaald worden en omdat daarvoor niet altijd voldoende gegevens beschikbaar waren.

25

Waarom laat de Staatssecretaris de uitkomsten van de beleidsdoorlichting over aan een volgend kabinet, terwijl in de voorjaarsnota geld bestemd is voor arbeidsmarktbeleid. Wat is de verklaring en uitleg hierover?

De belangrijkste conclusies van de beleidsdoorlichting waren niet (beleids)inhoudelijk van aard en daar heb ik ook op gereageerd. Gezien de demissionaire status van het kabinet past het mij niet om op de enkele beleidsinhoudelijke uitkomsten in te gaan.

26

Welke maatregelen zet de Staatssecretaris na aanleiding van de beleidsdoorlichting in en welke maatregelen worden overgelaten aan een nieuw kabinet? Kan de Kamer hiervan een overzicht ontvangen?

De op de aanbevelingen voor het verbeteren van de meting van effectiviteit en doelmatigheid gerichte maatregelen uit de kabinetsreactie zet ik in. Op de beleidsmatige aanbevelingen zijn geen maatregelen geformuleerd. Dit laat ik over aan een nieuw kabinet. Uit de hoofdrapportage betreft dit enkel de aanbeveling om in te zetten op taakherschikking als de doelmatigheid is aangetoond. Zoals in de kabinetsreactie aangegeven wordt het aan een nieuw kabinet overgelaten om invulling te geven aan de wijze waarop zij met de inhoudelijke aanbevelingen zoals geformuleerd in de deelrapportages omgaan.

27

De inzet is het voorkomen van varkenscycli en marktverstoring free-ridergedrag. Kan de regering hier voorbeelden van geven en wat is het verschil in de aanpak hiervan tussen nu en vroeger?

De kosten voor opleiden zaten voorheen in de voor de instellingen beschikbare tarieven en budgetten. Daarmee werd de blik van de instellingen daar waar het opleiden betreft als vanzelf ook gericht op de eigen instelling en capaciteitsbehoefte.

Wanneer instellingen in zwaar weer de begeleidingscapaciteit voor opleiden verminderen daalt de opleidingscapaciteit, terwijl dit op (middellange) termijn of zorgbreed gezien helemaal niet wenselijk hoeft te zijn. Bij de meerjarige opleidingsduur van de zorgopleidingen komen er daarmee juist minder mensen op de zorgarbeidsmarkt wanneer het zwaar weer voorbij is en extra mensen nodig zijn. Andersom geldt dat pas in opleidingen wordt geïnvesteerd dreigt te worden wanneer er tekorten optreden.

Van free-rider gedrag is sprake wanneer zorginstellingen zelf geen opleidingscapaciteit vrij maken, daar dus ook de kosten niet voor maken, maar vervolgens elders opgeleide zorgverleners wegekopen. Als gevolg daarvan wordt opleiden onaantrekkelijk en dreigen tekorten.

Vanwege de dreiging van varkenscycli en marktverstoring free-ridergedrag zijn de beschikbaarheidsbijdragen voor opleidingen in het leven geroepen. Het budget dat nu via de beschikbaarheidsbijdrage voor de financiering van opleidingen ter beschikking wordt gesteld is voor het grootste deel gevuld met uit de instellingsbudgetten geschoonde middelen.

De voortgaande verbetering van de informatievoorziening over de (regionale) arbeidsmarkt, onder meer via het onderzoeksprogramma arbeidsmarkt in zorg en welzijn ondersteunt het voeren van een gestructureerd personeelsbeleid.

Het grootste verschil met vroeger is dat nu veel meer toegewerkt wordt naar en gewerkt wordt aan gezamenlijke regionale afspraken op basis van een gedeelde regionale agenda.

28

Welke andere mogelijkheden zijn er om onderinvestering in personeel te voorkomen naast de inzet van aanjaagsubsidies? Zijn deze benut? Zo ja, hoe? Zo nee, waarom niet?

Een gedegen informatievoorziening, kennisdeling, samenwerking en communicatie zijn in dit verband belangrijke thema's. Op basis van goede informatie over de ontwikkelingen op de zorgarbeidsmarkt kunnen instellingen meer trendmatig kijken naar de behoefte aan personeel. Een goede afstemming tussen onderwijs en zorginstellingen helpt de aansluiting tussen beide verbeteren.

In dit kader zijn het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt in Zorg en welzijn, de ramingen van het Capaciteitsorgaan, het Zorgpact, maar bijvoorbeeld ook ingezette instrumenten gericht op strategisch personeelsbeleid, zoals de kwaliteitsimpuls personeel ziekenhuizen ingezet.

Daarnaast neemt ook het veld zelf verantwoordelijkheid. Dit is bijvoorbeeld zichtbaar met de Arbeidsmarktagenda 2023, waarmee partijen regionale afspraken gaan maken, ook over opleiden. Daarnaast geldt voor de FZO beroepen dat partijen op regionaal niveau – onder leiding van NFU en NVZ – afspraken maken over het aantal op te leiden gespecialiseerd verpleegkundigen.

29

Een evenwichtig arbeidsmarktbeleid met voldoende goed opgeleid personeel is het doel van het arbeidsmarktbeleid van VWS (in samenwerking met het veld). Een van de thema's om dat doel te bereiken is het «trendmatig opleiden». VWS maakt daartoe afspraken met de sector om middelen apart te zetten en geoormerkt terug te geven onder de voorwaarde dat er voldoende toekomstgericht wordt opgeleid en dat er voldoende stageplaatsen zijn. Toekomstgericht opleiden en voldoende stageplaatsen, zijn twee doelstellingen die zich naar het laat aanzien goed in concrete doelen laten uitdrukken. Welke mogelijkheden ziet de Staatssecretaris om die doelen scherper te maken? Hoe stuurt VWS op de besteding van middelen en de bijdrage aan deze doelstelling?

Het arbeidsmarktbeleid kenmerkt zich door een veelheid aan actoren en factoren die van invloed zijn op de uitkomsten. Daarmee kan de inzet van een instrument wel gericht zijn op het bereiken van een doel, maar kan de invloed van een enkel instrument niet bepaald worden.

Toekomstgericht opleiden dient gericht te zijn op de verwachte vraag op de arbeidsmarkt voor zorg en welzijn. Het aanbod aan stageplaatsen dient daar op aan te sluiten.

De hoogte van de instroom zal moeten aansluiten bij de geprognosticeerde behoefte. De betrokken instellingen zullen hun activiteiten ernaar richten om de feitelijke instroom zo dicht mogelijk bij de gewenste instroom te krijgen.

Voor de gewenste instroom zullen partijen moeten zorgen voor voldoende stages. Een goed voorbeeld hiervan is de afspraak die in Zeeland is gemaakt. Daar hebben opleidingen en leerbedrijven met elkaar afgesproken dat, zolang de instroom in verhouding blijft met de behoefte aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt, zij zorgen voor voldoende stageplaatsen voor studenten die in Zeeland een opleiding zorg en welzijn volgen.

Onder de Arbeidsmarktagenda 2023 committeren regionale partijen zich via regionale afspraken aan het aanbod van voldoende stageplaatsen en

de bijbehorende begeleidingscapaciteit. Een concreet voorbeeld hiervan zijn de afspraken die op initiatief van de regionale werkgeversorganisatie Transvorm in Noord-Brabant gemaakt zijn in het actieprogramma «Zonder zorg 2020». Daar hebben partijen hun gedeelde visie vertaald naar tastbare afspraken als streven naar 15 opleidingsplaatsen op elke 100 zorginhoudelijke werkers, een verhoging van de instroom van jongeren in 2018 met 15%, of een verhoging van het opleidingsrendement naar 80% met kwalitatieve stages, leerwerkplekken en begeleiding.

30

Op welke wijze wordt de mismatch tussen vraag en aanbod van stages op diverse niveaus (met name niveau 2) tegengegaan? Wie heeft de regie hierin?

Het voorkomen van een mismatch start met het inzichtelijk maken van de verwachte vraag en het verwachte aanbod aan beroepen en bijgevolg de benodigde opleidingsinspanning met de daaraan gekoppelde behoefte aan stageplaatsen (AZW programma met sociale partners). De perspectieven van de verschillende opleidingen zullen nadrukkelijk een plaats moeten krijgen in de voorlichting van potentiële studenten. Hiervoor gebruiken we onder andere YouChooz.

De inzet van middelen uit het stagefonds wordt periodiek herzien aansluitend op de arbeidsmarktprognoses uit het onderzoeksprogramma arbeidsmarkt in zorg en welzijn. Daarmee krijgen stageaanbieders voor opleidingen waar een grotere behoefte aan is een hogere vergoeding om het aanbieden van deze stageplaatsen aantrekkelijker te maken.

In de Arbeidsmarktagenda 2023 is een van de uitgangspunten dat in de zorg ook ruimte is voor mensen op mbo 2 niveau. Op regionaal niveau wordt vastgesteld wat nodig is om de betreffende regionale zorgvraag te voldoen en wat dit betekent voor de personeelsbehoefte.

31

Welke checks en balances heeft de regering uitgeoefend om te borgen dat de middelen goed zijn besteed en wat heeft dit opgeleverd?

Om te borgen dat de middelen die via subsidieregelingen ter beschikking worden gesteld goed worden besteed heeft de regering verschillende vormen van checks and balances ingezet. Dit betreft onder meer eisen tot cofinanciering, horizontale verantwoording, een gestructureerde overlegstructuur bij de besteding van ter beschikking gestelde middelen en in de regelingen gestelde eisen aan de subsidieverantwoording.

32

Welke aanpassingen worden gedaan in de drie instrumenten, te weten regionaal arbeidsmarktbeleid, beschikbaarheidsbijdrage overige opleidingen in ziekenhuizen en ondersteuning arbeidsmarktprojecten, om de doeltreffendheid van deze instrumenten in de toekomst wel te kunnen aantonen?

Bij de monitoring van het programma «Koersen op Kansen, regionaal resultaat» wordt nadrukkelijk aandacht gevraagd voor output en outcome. Het regionaal arbeidsmarktbeleid krijgt bovendien een prominente plaats in de vervolgevaluatie. Hierin zal ik de aanbevelingen uit de beleidsdoorlichting meenemen.

Naar aanleiding van Capaciteitplan 2018 van het Capaciteitsorgaan maken de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen (NVZ) en de Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra (NFU) in samenwerking met het College Zorgopleidingen (CZO) een monitor met een landelijk overzicht van alle opleidingsinspanningen, waaruit zal blijken in hoeverre

de geraamde extra opleidingsinspanningen ook in de praktijk en in de regio's daadwerkelijk worden gerealiseerd.

Net als bij het regionaal arbeidsmarktbeleid en de kwaliteitsimpuls personeel ziekenhuizen geldt dat VWS bij de arbeidsmarktprojecten branches stuurt met globale, generieke doelstellingen en concretisering op een lager niveau met cofinanciering en veelal horizontale verantwoording. De onderzoekers doen een aantal aanbevelingen gericht op het beter inzichtelijk maken van effectiviteit en doelmatigheid. Die aanbevelingen neem ik mee bij de vormgeving van de vervolgevaluatie.

33

De ondersteuningsregeling Veilig werken in de zorg is per 2017 beëindigd. In hoeverre blijft dit onder de aandacht van instellingen en welke maatregelen zet de Staatssecretaris hiervoor in?

Ik verwijs u naar mijn antwoord op vraag 23

34

Welke stappen zullen worden gezet om de doelmatigheid van een aantal instrumenten in de toekomst verder te verbeteren? Welke mogelijkheden zijn er om over meer gegevens te kunnen beschikken per instrumenten om de doelmatigheid te kunnen beoordelen?

De onderzoekers hebben een aantal aanbevelingen gericht op het beter inzichtelijk maken van effectiviteit en doelmatigheid, deze neem ik mee bij de vormgeving en uitwerking van de vervolgevaluatie.

Daarnaast vindt er bij subsidieregelingen conform regelgeving standaard na maximaal vijf jaar een evaluatie plaats. Daarbij is goede informatie om de doelmatigheid en doeltreffendheid te kunnen beoordelen noodzakelijk. Indien uit de evaluaties blijkt dat deze informatie nog niet volledig op orde is dan zullen naar aanleiding hiervan de regelingen op dit punt verder aangescherpt worden.

Bij het opstellen van eventuele nieuwe regelingen besteed ik standaard aandacht aan het expliciteren en meetbaar maken van de doelen van de regeling.

35

Een ander thema om dit doel te bereiken betreft «duurzaam inzetbare medewerkers». De doeltreffendheid van ondersteuning arbeidsmarktprojecten branches is matig aangetoond zo blijkt uit de tabel op bladzijde 5 van de brief. Welke arbeidsmarktprojecten zijn in dit kader ondersteund?

De volgende arbeidsmarktprojecten branches zijn in de voor de beleidsdoorlichting relevante jaren ondersteund:

Titel	Organisatie	Korte omschrijving
Leerlandschap OKC	Maxima Medisch Centrum	Ontwikkelen nieuwe opleidingstructuur operatieassistenten en anesthesiemedewerkers
Zelfroosteren in de thuiszorg	BTN	Ontwikkelen van systeem voor zelfroosteren
Een intercultureel fundament	VGN	Ontwikkelen intercultureel zorgaanbod i.c.m. intercultureel personeelsbeleid
Diversiteit in personeelsbeleid	AbvaKabo	Ontwikkelen intercultureel personeelsbeleid
Hr 2020 programma Durf samen ter excelleren	Medisch Centrum Alkmaar	Ontwikkelen tools voor HR-beleid om het (meer) in de lijn te organiseren
Nieuwe functies in het sociale domein	BTN	Ontwikkelen van nieuwe functies ten behoeve van een geïntegreerde dienstverlening in het sociale domein

Titel	Organisatie	Korte omschrijving
Nieuw talent voor de care	VGN	Ontwikkelen wervings- en personeelsinstrumenten gericht op jongeren uit etnische minderheden
Ontwikkelwerkplaats Dunya	Stichting dichterbij	Ontwikkelen intercultureel zorgaanbod i.c.m. intercultureel personeelsbeleid
Opzet Zorgcollege	Het Vakcollege bv	Ontwikkelen doorlopende leerlijnen vmbo-mbo
Stimulering mantelzorg	Stg Vugherstede	Ontwikkelen instrumenten om mantelzorgers meer in te zetten in V&V-huizen
Plan van aanpak Arbeidsmarkt Jeugdzorg	FCB	Ontwikkelen en inzetten arbeidsmarktinstrumenten Jeugdzorg
Pilot implementatie WAI in zorg & welzijn in Limburg	Zorg Aan Zet	Implementeren Workability index
Pilot Duurzamen inzetbaarheid in noord Nederland	Zorgplein Noord	Ontwikkelen instrumenten voor duurzame inzetbaarheid zorgpersoneel
Kans op Balans	CAOP	Pilotproject gericht op werkvermogen en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de zorgsector
Sociale innovatie in de praktijk	Actiz	Ontwikkelen en implementeren sociale innovaties
Vitale medewerkers in een vitale sector	Werkgeversvereniging Twente / Achterhoek	Implementeren Workability index
Open armen	Stg A&OVVT	Campagne om imago van het werken in de ouderenzorg te verbeteren
Idealoog	Stg SoFoKleS	Ontwikkelen en implementeren instrumenten HRM-beleid
Youchooz	Stg Calibris Stg A&OVVT	Instandhouden en doorontwikkelen informatiesysteem voor opleidingen in zorg en welzijn
Pilot behoud medewerkers in de GGZ	Stg De Hoop	Ontwikkelen instrumenten om medewerkers te behouden voor de GGZ
Welslagen Zeeland	Stg Calibris	Implementeren toeleidingstraject voor nieuwe medewerkers in de zorg
Waarschuwingsregister Zorg en Welzijn	ZorgZijnWerkt	Ontwikkelen en implementeren waarschuwingsregister met zorgmedewerkers die over de schreef zijn gegaan
De verzorgd gezinscoach als professional in het sociale domein	Stg Combinatie Jeugdzorg	Ontwikkeling en implementeren van een nieuwe functie in het sociale domein
Instream door werving en doorstroom door opleiden	Stg Amarant	Ontwikkelen instrumenten en opleidingen om personeel te werven en door te laten stromen
Versterking infrastructuur arbeidsmarkt huisartsenzorg	SSFH	Versterking infrastructuur arbeidsmarktbeleid huisartsenzorg en ontwikkeling instrumenten
De HBO-verpleegkundige in de ouderenzorg	Actiz	Campagne gericht op het werven van HBO-verpleegkundigen in de intramurale en extramurale ouderenzorg

36

Kan de Staatssecretaris ingaan op de aanbevelingen die de onafhankelijke deskundige heeft gesteld en op welke wijze de Staatssecretaris invulling geeft aan de aanbevelingen?

Naar aanleiding van de conclusies en aanbevelingen uit de beleidsdoorlichting werk ik aan een vervolgevaluatie. De inzichten en aanbevelingen van de onafhankelijk deskundige bieden mij veel aanknopingspunten voor het vormgeven van de vervolgevaluatie. Deze moet tevens recht doen aan de complexiteit van het arbeidsmarktbeleid waarbij veelal geen sprake is

van een ondubbelzinnige één-op-één-relatie tussen de inzet van een instrument en het beoogde doel.

In de vervolgevaluatie staat centraal hoe VWS met de relevante landelijke en regionale stakeholders de maatschappelijke impact van het arbeidsmarkt- en opleidingsbeleid op de werkvloer kan maximaliseren. Het doel is om beter inzicht te krijgen in de kwaliteit en samenhang van het gevoerde en voorgenomen beleid en lopende het beleid lessen te kunnen trekken over de doelmatigheid en doeltreffendheid van beleid en indien nodig bij te sturen.

37

Is er een samenhang tussen de onvoldoende kwaliteit van het evaluatiemateriaal en de kennislacunes van de ambtenaren op het terrein van evaluatieonderzoek?

Met een toename van het kennisniveau stijgt de kwaliteit van het evaluatiemateriaal. Gestructureerder en tijdiger inzet van beschikbare kennis draagt bij aan de beschikbaarheid van goed evaluatiemateriaal. Daartoe zet ik ook in op een vervolgevaluatie lopende het beleid (ex-durante evaluatie).

38

In de brief van de Staatssecretaris staat beschreven dat VWS voornemens is een vervolgevaluatie op te zetten. Op welke termijn wil de Staatssecretaris deze evaluatie uitvoeren? Hoe wordt geborgd dat dan wel het benodigde kwalitatieve en kwantitatieve materiaal beschikbaar is om een goede effectevaluatie te kunnen maken?

De voorbereidingen voor de vervolgevaluatie worden reeds getroffen. Deze vervolgevaluatie zal voor de afloop van de vijfjarige termijn van een beleidsdoorlichtingscyclus worden afgerond.

De vervolgevaluatie moet leiden tot een continue lerend netwerk dat inzicht moet bieden in de wijze waarop de verschillende actoren op de verschillende niveaus een zo groot mogelijke maatschappelijke impact op de werkvloer kunnen genereren. Om deze rol te kunnen pakken zal er continue aandacht zijn voor de (meting van de) effecten van beleid. Bij de samenstelling van het netwerk zal speciale aandacht worden geschonken aan het borgen van onafhankelijkheid en de beschikbaarheid van en kennis over evaluaties.

39

In de reactie op onderdelen van de evaluatie schrijft de Staatssecretaris over het regionaal arbeidsmarktbeleid dat «de landelijke inzet gericht is op een aantal generieke doelstellingen die in het verlengde liggen van de vijf samenhangende thema's van dit artikel». Kan de Staatssecretaris aangeven wat hier bedoeld wordt met «in het verlengde liggen van»?

De vier programmalijnen «Strategisch arbeidsmarktbeleid», «Werven met beleid», «Kwalificeren voor zorg en welzijn» en «Duurzame inzetbaarheid» sluiten aan op met name de thema's «Betrouwbare eenduidige informatievoorziening», «Trendmatig opleiden», «Toekomstbestendige beroepen en opleidingen» en «Duurzaam inzetbare medewerkers» waarbinnen VWS op artikel 4.2 werkt aan de realisatie van een evenwichtige arbeidsmarkt met voldoende goed opgeleid personeel en beogen deze het regionale niveau, juist daar waarop de arbeidsmarkt zich manifesteert, te verwezenlijken.

40

De Staatssecretaris schrijft in de brief dat er meer mogelijk is op het gebied van het inzichtelijk maken van beleid dan op dit moment gebeurt. Kan aangegeven worden welke maatregelen ondernomen worden en op welk termijn?

Om meer mogelijk te maken op het gebied van het inzichtelijk maken van beleid werk ik met de vervolgevaluatie aan een permanent traject van monitoren en evalueren. Daarnaast lopen er reeds een aantal trajecten gericht op de verbetering van het inzicht in de resultaten van beleid zoals de monitoring van het door Regioplus uitgevoerde programma «Koersen op Kansen, regionaal resultaat» en de herijking met de bij het programma AZW betrokken sociale partners om de toegevoegde waarde ervan te vergroten voor effectief arbeidsmarktbeleid.

41

Vanuit de Kwaliteitsimpuls Personeel ziekenhuiszorg kan niet nauwkeurig vastgesteld worden hoeveel medewerkers daadwerkelijk zijn bereikt en/of er sprake is van verbetering van de kwaliteit van zorg. Wat is de visie van de Staatssecretaris hierover?

Met het zorgakkoord uit 2013 kwamen middelen vrij voor de cure sector. In plaats van deze rechtstreeks naar de sector terug te laten vloeien is met de sector afgesproken deze middelen te oormerken voor opleidingen. Gezamenlijk is gekozen voor de vorm van een subsidieregeling. Door te kiezen voor een subsidie is per definitie de controle op de besteding van de middelen al toegenomen. Doel van deze regeling is de instellingen te stimuleren de benodigde investeringen in het personeel te realiseren, hetgeen met dit lichte oormerk is verwezenlijkt.

Er is gekozen voor een licht subsidieregime om instellingen de ruimte te bieden zelf nadere invulling te geven. Om te garanderen dat instellingen de middelen ook daadwerkelijk uitgeven aan de door hen opgestelde opleidingsplannen, is één van de eisen dat deze goedgekeurd zijn door ondernemingsraden. De ziekenhuizen houden wel zelf bij wat zij doen met de ontvangen gelden en leveren informatie hierover aan bij de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen. Dit betreft bijvoorbeeld een jaarverslag Kwaliteitsimpuls Personeel Ziekenhuiszorg dat ziekenhuizen conform een leidraad van de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen (NVZ) opstellen en laten ondertekenen door de Raad van Bestuur van het ziekenhuis.

De suggesties van de onderzoekers om de resultaten van de regeling te evalueren en kennisuitwisseling tussen instellingen te stimuleren worden meegenomen bij een eventueel besluit tot verlening van de regeling na 2018.

42

Is de beslissing om een licht subsidieregime in te stellen wel juist geweest. Wat zou een zwaar subsidieregime hebben opgeleverd qua inzicht in effectiviteit en kwaliteit?

In de context van de totstandkoming van de regeling (zie antwoord op vraag 41) is deze keuze voor een licht regime een juiste geweest. Dit regime voorkomt een grote verzwaring van de toename van de administratieve lasten bij de instellingen bij de inrichting van de regeling en komt tegemoet aan het uitgangspunt dat de primaire verantwoordelijkheid voor de personeelszorg bij de instellingen zelf ligt.

De wel beschikbare kwalitatieve informatie over de effecten geeft zoals uit de doorlichting blijkt een indicatie dat de effecten van de regeling positief zijn geweest. Met een zwaarder regime had dit nader onderbouwd kunnen worden met kwantitatieve gegevens. Hier had dan echter een verhoogde verantwoordingslast en daarmee beperktere potentiële efficiëntie van de middelen tegenover gestaan.

43

Over de kwaliteitsimpuls ziekenhuiszorg wordt gesteld dat door het lichte subsidieregime niet nauwkeurig kan worden vastgesteld hoeveel

medewerkers daadwerkelijk bereikt zijn en of er sprake is van verbetering van de kwaliteit van zorg. Ziet de Staatssecretaris, zonder het regime aanzienlijk te verzwaren, mogelijkheden om het inzicht in die twee zaken (bereik medewerkers en verbetering kwaliteit van zorg) toch mogelijk te maken?

Het doel van de regeling is om instellingen te stimuleren te investeren in de kwaliteit van het personeel. Uit de doorlichting blijkt dat de regeling doeltreffend is op de volgende punten. Instellingen en branches zien een duidelijke verbetering in het personeelsbeleid (instellingen hebben strategische opleidingsplannen opgesteld en afgestemd met hun ondernemingsraad) en het aantal medewerkers dat bijscholing krijgt is gestegen. Ook is het bereik onder instellingen hoog. De subsidiehoogte is kostendekkend. Het is voor veel instellingen een bedrag waarmee zij verandering teweeg kunnen brengen en een grote groep medewerkers kunnen bereiken. Instellingen hebben aangegeven dat zij, zonder deze subsidieregeling, alleen zouden investeren in personeelsbeleid dat minimaal noodzakelijk is vanuit cao-afspraken, wetgeving, keurmerken of convenanten.

Inzicht in het exacte aantal bereikte medewerkers is in principe nog relatief eenvoudig te verkrijgen, maar een uitsplitsen naar welk deel daarvan voor rekening van de subsidieregeling kwaliteitsimpuls personeel ziekenhuizen komt vraagt een gedetailleerde administratie en scheiding van geldstromen die mogelijk contra-effectief werkt.

Inzicht in de kwaliteitsverbetering van de zorg is van zoveel factoren afhankelijk dat het identificeren van het deel dat voor rekening van de kwaliteitsimpuls komt als onwerkbaar moet worden beschouwd. Mogelijke verbeteringen in kwalitatieve zin en over informatie over het aantal bereikte medewerkers worden meegenomen bij een eventueel besluit tot verlening van de regeling na 2018.

44

Op welke wijze is de beschikbaarheidsbijdrage voor ziekenhuizen ingezet als sturingsinstrument om personeelstekorten op te vullen?

Het Fonds Ziekenhuisopleidingen (FZO) is aan het begin van het studiejaar 2010/2011 (per 1 augustus 2010) ingegaan. De aanleiding voor het Fonds Ziekenhuisopleidingen was zichtbaar marktfalen en een (dreigend) tekort aan gespecialiseerde verpleegkundigen en medisch ondersteunend personeel (in ziekenhuizen en Universitair Medische Centra).

Het doel van het FZO was om opleidingsplekken voor gespecialiseerd verpleegkundigen en medisch ondersteunend personeel te stimuleren om daarmee tekorten bij deze beroepsgroepen te voorkomen. Hiertoe werden middelen onttrokken uit de algemene ziekenhuisbegrotingen en vervolgens gericht verdeeld aan de hand van de gepleegde opleidingsinspanningen. Op deze manier betalen ziekenhuizen met weinig opleidingsinspanningen, mee aan de opleidingen die andere, meer actieve, ziekenhuizen verzorgen. Hiermee wordt free-ridergedrag tegengegaan. Een aanpalende doelstelling was om het opleidingsaanbod stabiel te maken en de varkenscyclus te doorbreken. Daarnaast hoopte men dat regionaal meer afstemming plaats zou vinden en instellingen voor elkaar gingen opleiden.

Bij deze regeling is er bewust voor gekozen om de verdeling van opleidingsplekken niet centraal te regisseren, maar te koppelen aan de feitelijke inzet op de (regionale) deelmarkten.

45

Is het subsidie-instrument nu het doel geworden om partijen met elkaar te verbinden? Kan samenwerking niet zonder financiële prikkel tot stand komen?



Nee, samenwerking kan niet de doelstelling van een subsidieregeling zijn, maar kan wel als voorwaarde gesteld worden of een positief neveneffect zijn.

In de meeste gevallen zal samenwerking uit welbegrepen eigen belang tot stand moeten komen. De beschikbaarheid van relevante informatie over de arbeidsmarkt zal partijen veelal dwingen met elkaar in gesprek gaan over de betekenis van die cijfers en over de benodigde acties naar aanleiding van die cijfers.

Stimuleren en voeren van de goede dialoog met partijen kan ondersteunend zijn bij het tot stand komen van samenwerking tussen partijen.

46

Op welke basis wordt bepaald of het toevoegen van beroepen aan het BIG-register leidt tot meer patiëntveiligheid en betere kwaliteit van zorg?

In mijn beleidsreactie op de evaluatie Wet BIG van 2 december 2014 (Kamerstuk 29 282, nr. 211) heb ik aangegeven welke beleidslijn ik hanteer voor het reguleren van beroepen. Het opnemen van beroepen vraagt om zorgvuldige toetsing aan de criteria die zijn opgenomen in deze beleidsreactie. Aspecten die een rol spelen bij de wettelijke regulering van een beroep zijn onder meer of er direct patiëntencontact is, of het beroep onderscheidend is van andere beroepen, of er zelfstandig en onder eigen verantwoordelijkheid risicovolle handelingen verricht worden en of de beoefenaar van het beroep direct toegankelijk is voor patiënten.

47

Wat is de stand van zaken ten aanzien van het wetstraject Wijziging van de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg in verband met de verbeteringen die worden doorgevoerd in het tuchtrecht alsmede verbeteringen ten aanzien van het functioneren van de wet (Kamerstuk 34 629)?

Het nieuwe kabinet zal de Nota naar aanleiding van het verslag en de nota van wijziging inzake wetsvoorstel met Kamerstuk 34 629 aan de Tweede Kamer sturen.

48

Wat is de stand van zaken ten aanzien van het wetstraject Wijziging van de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg i.v.m. het opnemen van de physician assistant in de lijst van registerberoepen, het toekennen van zelfstandige bevoegdheid voor bepaalde voorbehouden handelingen aan physician assistants en verpleegkundig specialisten en het opnemen van de mogelijkheid tot het instellen van een tijdelijk register voor experimenteerberoepen (Kamerstuk 34 630)?

Op 13 december 2016 is dit wetsvoorstel ingediend bij de Tweede Kamer. Op 21 juni 2017 heeft de Minister van VWS een nota naar aanleiding van het verslag ingediend (Kamerstuk 34 630, nr. 6), waarmee een aantal schriftelijke vragen van kamerleden worden beantwoord. Tevens is op 21 juni een nota van wijziging op bovengenoemd wetsvoorstel aan de Kamer gestuurd (Kamerstuk 34 630, nr. 7). Het wetsvoorstel is 12 september 2017 door de Tweede Kamer aangenomen (Handelingen II 2016/17, nr. 101, item 22).

49

Waarom wordt geld niet besteed aan meer banen in de zorg, maar uitgetrokken voor een vervolgevaluatie? Hoe verhoudt dit zich tot de uitspraak van de onafhankelijke deskundige die aangeeft dat er werk aan de winkel is voor VWS?

De vervolgevaluatie heeft als doel bij te dragen aan het vergroten van de doeltreffendheid en doelmatigheid van VWS-beleid op het arbeidsmarkt voor zorg en welzijn. Enerzijds wordt er daarmee werk gemaakt van de aanbevelingen van de onafhankelijk deskundige en anderzijds wordt er hiermee gewerkt aan een zo goed mogelijke besteding van de beschikbare middelen.

50

Wanneer wordt de kamer geïnformeerd over de uitkomsten van het overleg van de Staatssecretaris met de registratiecommissies en de Inspectie voor de Gezondheidszorg?

Dit najaar zal ik met de specialistenregistratiecommissies van artikel 14 Wet BIG in gesprek treden over de aanbevelingen van het rapport. In overleg met deze registratiecommissies zal ik bezien welke acties ondernomen dienen te worden. In vervolg daarop zal ik de Kamer daarover eind dit jaar informeren.