

Vergaderjaar 2023–2024

29 282

Arbeidsmarktbeleid en opleidingen zorgsector

Nr. 576

BRIEF VAN DE MINISTER VAN VOLKSGEZONDHEID, WELZIJN EN SPORT

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 31 mei 2024

Sinds september 2022 werk ik via het programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en welzijn (TAZ) samen met partijen in de sector aan de transitie naar een toekomstbestendige arbeidsmarkt. Deze transitie is nodig om ook in de toekomst betaalbare, toegankelijke en kwalitatief goede zorg en ondersteuning te kunnen waarborgen voor eenieder die dat nodig heeft. Met deze brief informeer ik uw Kamer over de voortgang van het programma en de belangrijkste resultaten die het afgelopen jaar behaald zijn.

Uit de meest recente arbeidsmarktprognose blijkt dat het verwachte personeelstekort de komende jaren onverminderd groot blijft en naar verwachting vooral na 2025 verder zal toenemen¹. Hoewel de druk op de zorg toeneemt, zien we dat er gelukkig ook nog steeds veel mensen in zorg en welzijn willen werken, vaak vanuit de behoefte aan betekenisvol werk. Medewerkers zijn erg bevlogen en ze zijn tevreden over de inhoud van hun vak². Dat moeten we koesteren en verder uitbouwen, samen met de professional. Betrokkenheid en zeggenschap zijn hierbij essentieel en vormen daarom ook de rode draad binnen het programma TAZ.

1. Voor en door professionals in zorg en welzijn

Professionals uit zorg en welzijn worden op verschillende manieren actief bij het programma TAZ betrokken. Onder meer met de maandelijkse klankbordgroep TAZ en de jaarlijkse klankbordgroep XL.

Met de klankbordgroep TAZ denkt sinds de start van het programma een groep van 17 professionals onder leiding van de Chief Nursing Officer (CNO), Evelyn Finnema, maandelijks mee over verschillende onderwerpen die relateren aan het programma TAZ. In totaal zijn in het afgelopen jaar

¹ Kamerstukken II, 2023/24, 29 282, nr. 554

² Zie ook hoofdstuk 5 van deze brief over monitoring TAZ

zeven inhoudelijke klankbordgroep bijeenkomsten georganiseerd, respectievelijk over de thema's zeggenschap, innovatie, regionaal werkgeverschap, statushouders in de zorg, agressie en aangiftebereidheid, regeldruk en duurzaamheid. De opbrengsten van de bijeenkomsten zijn waardevol en hebben geleid tot relevante inzichten.

De bijeenkomst over regeldruk heeft bijvoorbeeld geleid tot het inzicht dat zeggenschap essentieel is om regeldruk effectiever aan te kunnen pakken. Mede op basis van dit inzicht is gezocht naar betere samenwerking tussen het Landelijk Actieplan Zeggenschap (LAZ) en het programma Ontregel de Zorg (ORDZ). Het LAZ en het programma ORDZ delen hun netwerk en kijken samen hoe leermiddelen over zeggenschap en regeldruk op elkaar kunnen aansluiten. Andere voorbeelden van concrete opbrengsten van de klankbordgroep zijn ondergebracht in de hierna beschreven mijlpalen. Over de verdere voortgang op het thema regeldrukvermindering wordt uw Kamer voor de zomer via een separate brief geïnformeerd.

Naast de maandelijkse bijeenkomsten van de klankbordgroep TAZ wordt jaarlijks een klankbordgroep XL georganiseerd. Bij dit zogenoemde VOICE-event delen rond de 200 medewerkers in zorg en welzijn hun praktijkinzichten opdat deze als input kunnen dienen voor arbeidsmarktbeleid. Op 12 oktober 2023 was de eerste editie waarbij 150 medewerkers aanwezig waren. Op 30 september 2024 staat de tweede editie van VOICE gepland.

2. De transitie via verschillende invalshoeken in gang gezet

De transitie naar een toekomstbestendige arbeidsmarkt is een gezamenlijke opgave en daar hebben we iedereen in de sector bij nodig. De verwachting is dat de beroepsbevolking de komende jaren maar zeer beperkt zal groeien. Zelfs als de arbeidsdeelname sterk zou stijgen, dan nog kan bij de verwachte omvang van de beroepsbevolking waarschijnlijk niet aan de toenemende arbeidsvraag voor zorg en welzijn worden voldaan. Om ook voldoende mensen beschikbaar te hebben voor andere maatschappelijke sectoren zoals onderwijs, veiligheid, bouw en energie, is het niet wenselijk om het aandeel werkenden in zorg en welzijn (nu gemiddeld 1 op 6) verder te laten groeien. Dit onderstreept de noodzaak om de personele houdbaarheid van zorg en welzijn niet als een geïsoleerd thema te beschouwen, maar vanuit verschillende invalshoeken te werken aan de noodzakelijke transitie op de arbeidsmarkt.

Interdepartementale aanpak arbeidsmarktkrapte

Naast het sectorale beleid via TAZ heeft het kabinet ook via generiek beleid het nodige in gang gezet om de arbeidsmarktkrapte aan te pakken. Zo is in juni 2022 een generieke aanpak gepresenteerd met daarin acties en maatregelen om personeelstekorten in den brede terug te dringen³. In februari 2023 is hier een vervolg aan gegeven met een brief aan uw Kamer over aanvullende maatregelen tegen krapte⁴. Daarin wordt onder meer beschreven dat er nader onderzoek wordt gedaan naar de mogelijkheden van financiële ondersteuning om een terugval in inkomen als gevolg van een overstap naar een kraptesector tegen te gaan. Daartoe wordt op dit moment een pilot vormgegeven waarin onderzocht wordt of dergelijke financiële ondersteuning tijdens het volgen van scholing die noodzakelijk is voor de nieuwe baan, bijdraagt aan een toename van zij-instroom in maatschappelijk cruciale sectoren zoals zorg en welzijn.

³ Kamerstukken II, 2021/22, 29 544, nr. 1115

⁴ Kamerstukken II, 2022/23, 29 544, nr. 1174

Afremmen van de groeiende zorgvraag

Met het Integraal Zorgakkoord (IZA), het Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA), het programma Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen (WOZO) en de Hervormingsagenda Jeugd heeft het Ministerie van VWS met een groot aantal partijen in zorg en welzijn heldere afspraken gemaakt om de toegankelijkheid en kwaliteit van zorg en welzijn ook in de toekomst te kunnen waarborgen. Door onder meer de gezondheid van mensen centraal te stellen en werk te maken van passende zorg en ondersteuning. Tegelijkertijd zien we dat deze preventieve «beweging naar de voorkant» andere uitdagingen met zich meebrengt, bijvoorbeeld als het gaat om de beschikbaarheid van personeel in het sociaal domein en de toenemende druk op de informele zorg. Hier liggen belangrijke uitdagingen bij het doen slagen van de brede inzet gericht op gezondheid en welzijn opdat mensen zo gezond en vitaal mogelijk zijn en zorgvragen worden voorkomen of minder zwaar worden.

Anders organiseren van werk en meer ruimte voor de professional

Faciliterend aan de bredere bewegingen die zijn ingezet vanuit akkoorden en programma's wordt er vanuit het programma TAZ gericht gewerkt aan het anders organiseren van werk met een direct effect merkbaar voor de professional. Hiermee houden we voldoende personeel beschikbaar om aan de vraag naar zorg en ondersteuning te voldoen. Het doel van het programma is om met behulp van brancheoverstijgende samenwerking in de regio een transitie in gang te zetten waarbij meer ruimte wordt gecreëerd voor de professional. Uitgangspunt is eraan bij te dragen dat de juiste professional op de juiste plek gemotiveerd en met plezier zijn werk kan doen. Op deze manier houden we zorg en welzijn een aantrekkelijke sector om in te (blijven) werken. In het programma TAZ wordt gewerkt langs drie lijnen:

1. meer ruimte voor innovatieve werkvormen;
2. meer ruimte voor behoud van medewerkers;
3. meer ruimte voor leren en ontwikkelen.

Met deze brief informeer ik uw Kamer over de voortgang en resultaten van het programma TAZ langs deze drie genoemde programmalijnen.

3. Belangrijkste mijlpalen TAZ

Het afgelopen jaar is de transitie naar een toekomstbestendige arbeidsmarkt verder verbreed, verdiept en versneld. Met het programma TAZ heb ik daar samen met partijen via kerngroepen en het Bestuurlijk Overleg Arbeidsmarkt⁵ op landelijk niveau mooie stappen in gezet. Daarnaast zijn er tal van inspirerende voorbeelden op regionaal en lokaal niveau ontstaan, opgeschaald of verder doorontwikkeld. Alle betrokken partijen hebben hier vanuit hun eigen rol, taak en verantwoordelijkheid aan bijgedragen. In de drie programmalijnen van TAZ heeft het Ministerie van VWS als overheidspartij twee rollen:

1. Sturende/regulerende rol vanuit systeemverantwoordelijkheid
2. Faciliterende/stimulerende rol ter ondersteuning van de sector

⁵ De volgende partijen nemen deel aan de kerngroepen TAZ en/of het Bestuurlijk Overleg Arbeidsmarkt: Regioplus, Jeugdzorg Nederland, Sociaal Werk Nederland, InEen, LHV, NFU, NVZ, de Nederlandse ggz, VGN, BoZ, LHV, BO Geboortezorg, Zorgthuis NL, ZKN, GGDGHOR NL, Ambulancezorg NL, V&VN, FMS, CNV, NU»91, FBZ, ZN, VNG, NVTZ, NVZD, Nza, IGJ, Actie Leer Netwerk, MBO Raad, Vereniging Hogescholen, NRTD, SBB, Solopartners, I-ZO, Ministerie van OCW, Ministerie van SZW en het Ministerie van VWS.

Hieronder licht ik de belangrijkste mijlpalen van het afgelopen jaar en inspirerende voorbeelden aan de hand van deze twee rollen verder toe.

3.1 Sturende/regulerende rol vanuit systeemverantwoordelijkheid

Programmalijn 1: Meer ruimte voor innovatieve werkvormen

Implementeren en opschalen van innovaties

Met de opening van het aanvraagloket voor de Stimuleringsregeling Technologie in Ondersteuning en Zorg⁶ (STOZ) op 14 mei jl. heb ik voor de eerste aanvraagperiode € 54 miljoen beschikbaar gesteld voor het implementeren en opschalen van digitale en hybride toepassingen in zorg en welzijn. Met deze subsidieregeling worden zorg- en welzijnsorganisaties ondersteund bij de inzet van digitale en hybride processen om medewerkers effectiever in te kunnen zetten en/of het werk in zorg en welzijn te verlichten. Het platform Digizo.nu⁷ is een initiatief van IZA-partijen dat met financiële ondersteuning van VWS onder meer een «Pas toe»-overzicht ontwikkelt van bewezen digitale en hybride zorg- en ondersteuningsprocessen die kunnen helpen bij het efficiënter werken. Zorg- en welzijnsorganisaties kunnen voor het implementeren en opschalen van de processen zoals genoemd in het «Pas-toe»-overzicht gebruik maken van subsidies zoals de STOZ.

Reflectie van de klankbordgroep van professionals in zorg en welzijn

In de bijeenkomst over innovatie is door de professionals aangegeven dat het duidelijk moet zijn dat de medewerkers de regiehouders zijn over innovatie en dat zij de kernspecialisten zijn over wanneer welke innovatie bij wie kan worden ingezet. Mede daarom zijn de criteria die zien op de betrokkenheid en de ondersteuning voor zorg- en welzijnsmedewerkers aangescherpt. Ook gaf de klankbordgroep aan dat het essentieel is dat organisaties delen hoe ze de subsidie inzetten, wat het oplevert en wat de geleerde lessen zijn. Dat is belangrijk om ook door andere organisatie efficiënt en effectief innovaties te kunnen laten implementeren. In de criteria van de STOZ is om deze reden expliciet opgenomen dat aanbieders resultaten moeten delen.

Mogelijkheden Wet BIG bij taakdelegatie

In oktober 2023 heb ik door middel van een voorlichtingscampagne meer inzicht gegeven in de mogelijkheden die de Wet BIG biedt voor taakdelegatie, zodat ook een niet-BIG geregistreerde zorgmedewerker, mits bekwaam, voorbehouden handelingen kan verrichten onder toezicht van een zelfstandig bevoegde BIG-geregistreerde⁸. Dit draagt bij aan de transparantie hierover, wat een belangrijke randvoorwaarde is voor het in de praktijk kunnen brengen van taakdelegatie dat wederom bijdraagt aan meer werkplezier en meer flexibiliteit op de arbeidsmarkt.

⁶ Zie ook: <https://www.rvo.nl/subsidies-financiering/stoz>

⁷ Zie ook: <https://www.digizo.nu/>

⁸ Zie ook: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2023/10/06/opdrachtregeling-voorbehouden-handelingen>

Btw-heffing bij uitlenen van personeel

Vertegenwoordigers van werkgevers geven aan dat de btw-heffing bij uitlenen van personeel en de ingewikkelde btw-regelgeving als één van de grootste knelpunten wordt ervaren bij het samenwerken op personeelsgebied (zoals bij het vormgeven van regionaal werkgeverschap). Ik heb daarom het afgelopen jaar met de Staatssecretaris van Financiën een verkenning gedaan (o.a. op basis van aangeleverde casuïstiek) en diverse sessies georganiseerd met de sector. Deze verkenning heeft geresulteerd in een document dat de mogelijkheden schetst om binnen zorg en welzijn personeel btw-vrij uit te lenen. Het Ministerie van Financiën heeft dit document omgezet in een conceptbeleidsbesluit, dat ter consultatie wordt aangeboden aan de sector en naar verwachting in juli in de Staatscourant zal worden gepubliceerd. Dit beleidsbesluit zal de sector helpen om meer duidelijkheid en vertrouwen te hebben bij het samenwerken op personeelsgebied, waaronder het implementeren van regionaal werkgeverschap. Het voorkomt dat regio's het wiel opnieuw moeten uitvinden en het helpt de uniformiteit te vergroten.

Bekostiging flexibel en modulair opleiden

Om optimaal gebruik te maken van het systeem van modulair opleiden voor gespecialiseerde verpleegkundigen en medisch ondersteunend personeel, heeft de Minister voor Medische Zorg de benodigde wijzigingen in wet- en regelgeving in gang gezet om de bekostiging hierop aan te sluiten. De opleidingen voor deze beroepsgroepen zijn sinds 2023 modulair ingericht. Het Ministerie van VWS werkt, samen met de veldpartijen, aan het aanpassen van de bekostiging per 1 januari 2025. Daarmee wordt het mogelijk om per 2025 beschikbaarheidsbijdrage toe te kennen per afgeronde module in plaats van per afgeronde volledige opleiding. Daarvoor is onder andere het Besluit beschikbaarheidsbijdrage WMG aangepast en is de voorhang gestart van de aanwijzing voor de NZa⁹. Voor de bekostiging van de opleidingsmodule Basis Acute Zorg (BAZ) is het streven om deze per 1 januari 2025 te bekostigen via de modulaire bekostiging voor ziekenhuisopleidingen. Tot die tijd kunnen de door het College Zorgopleidingen erkende zorgorganisaties subsidie aanvragen voor BIG-geregistreerde verpleegkundigen die de BAZ-opleidingsmodule hebben afgerond, via de recent verlengde Subsidieregeling Opleidingsmodule Basis Acute Zorg¹⁰.

⁹ Kamerstukken II, 2023/24, 29 282, nr. 575

¹⁰ Kamerstukken II, 2023/24, 29 214, nr. 103

Digitale vaardigheden van professionals

De Coalitie Digivaardig in de Zorg¹¹ heeft ook dit jaar een breed bereik gehad als het gaat om het versterken van digitale vaardigheden van zorgprofessionals.

Zo zijn dankzij de Coalitie inmiddels 564 zorgorganisaties aan de slag gegaan met een aanpak digitale vaardigheden. De afgelopen periode heeft de Coalitie onder meer de «Digifit Challenge» voor de zorg georganiseerd waaraan 1.106 organisaties en 2.176 individuele zorgmedewerkers deelnamen. Daarnaast hebben 116 mbo- en hbo docenten werkzaam in het zorgonderwijs deelgenomen aan een conferentie over het stimuleren van digivaardigheden en ontwikkelde de Coalitie in samenwerking met Stichting FWG functieprofielen met digitale vaardigheden voor de VVT en gehandicaptenzorg. Tot slot gaat de Coalitie actie-onderzoek uitvoeren naar de digitale vaardigheden van afgestudeerde MBO-studenten in de zorg. Op basis van het onderzoek wordt een publiek toegankelijke toolkit ontworpen om de digitale basisvaardigheden van instromers vanuit het mbo en startende zorgprofessionals te verbeteren.

De transitie in praktijk

Gehandicaptenzorgorganisatie Gemiva is één van de organisaties die de afgelopen periode stevig heeft ingezet op het versterken van de digitale vaardigheden van haar medewerkers¹². Zo zijn digitale vaardigheden opgenomen in de competentieprofielen voor de meest voorkomende functies, zoals: persoonlijk begeleider, locatiemanager en woningassistent. Bij het opstellen van de competentieprofielen zijn de functiebeschrijvingen gebruikt die voor de gehandicaptenzorg werden ontwikkeld door de coalitie Digivaardig in de Zorg en Stichting FWG. Dankzij deze competentieprofielen weten medewerkers welke digitale vaardigheden er van ze worden gevraagd. Ook is «competent zijn in de digitale wereld» inmiddels een belangrijk onderwerp in de jaargesprekken en worden er dialoogsessies gehouden waarin medewerkers in gesprek gaan met elkaar over de vragen «Hoe ziet de professional van de toekomst eruit en wat kunnen we nu al doen om klaar te zijn voor deze toekomst?».

Bekwaam is inzetbaar

In het kader van taakherschikking en -delegatie is vanuit het programma TAZ met de betrokken partners in zorg en welzijn het adagium «Bekwaam is inzetbaar» afgesproken. Uitgangspunt hierbij is dat eenieder die in de sector wil en kan werken, welkom en duurzaam inzetbaar is. Afgelopen jaar ben ik in gesprek geweest met zorgpartijen en arbeidsmarktregio's¹³ over de wijze waarop inzetbaarheid mogelijk is. Om meer inzicht te

¹¹ De Coalitie Digivaardig in de Zorg spant zich in om zorgprofessionals en -organisaties te ondersteunen bij de transformatie naar een meer digivaardige zorg. De Coalitie ontvang hiervoor financiële steun van het Ministerie van VWS en de arbeidsmarktfondsen in de GGZ, gehandicaptenzorg, VVT, ziekenhuizen en huisartsenzorg. Zie ook: <https://www.digivaardigindezorg.nl>

¹² Zie ook: <https://www.digivaardigindezorg.nl/bestuurder-en-digicoach-vertellen-gemiva-neemt-digitale-vaardigheden-op-in-competentieprofielen/>

¹³ Met diverse partijen zoals Actiz, Regioplus, V&VN, Groep 34, KNMG, KNMT, NVM, NVVP, KNGF, ZN, de IGJ en het CIBG.

verkrijgen in de verschillende vormen van sociale innovatie zoals taakherschikking, jobcarving en samenwerking tussen formele en informeel zorgverleners heeft het Ministerie van VWS opdracht gegeven aan Berenschot om de mogelijke baten hiervan te onderzoeken voor o.a. zorgcapaciteit, behoud van personeel en kwaliteit van zorg. Gedurende het onderzoek werd duidelijk dat er veelal beperkte kwantitatieve informatie aanwezig was en dat het vooral maatwerk is hoe er in de praktijk invulling aan sociale innovatie gegeven kan worden. U ontvangt het rapport in de bijlage bij deze brief.

Programmalijn 2: Meer ruimte voor behoud van personeel

Zeggenschap in zorg- en welzijnsorganisaties

In 2023 is de subsidieregeling Veerkracht en Zeggenschap verlengd en aan 123 organisaties subsidie toegekend om te kunnen werken aan zeggenschap binnen hun eigen organisatie, teneinde dit duurzaam te verankeren in de cultuur van zorg- en welzijnsorganisaties. Het LAZ biedt begeleiding aan subsidieontvangers en ontwikkelt hiertoe verschillende leermiddelen¹⁴. Tot slot is het afgelopen jaar de eerste nulmeting van de monitor zeggenschap opgeleverd en aan uw Kamer verzonden¹⁵. Meer dan 21.000 verzorgenden, verpleegkundigen, verpleegkundig specialisten en begeleiders hebben hieraan deelgenomen. In september 2024 vindt de eerste hermeting plaats. De uitkomsten van de monitor worden door het LAZ gebruikt als basis voor de leermiddelen die zij ontwikkelt.

Schijnzelfstandigheid en fiscaal kader

In afstemming met de betrokken brancheorganisaties wordt momenteel een enquête-onderzoek verricht onder werkgevers en werkenden in zorg en welzijn. De resultaten geven inzicht in het huidige kennisniveau over de rechten en plichten van zzp-schap en aanknopingspunten tot verbetering van de informatievoorziening. De definitieve rapportage van de resultaten wordt in juli 2024 verwacht. Op basis hiervan zullen verbeteringen worden vormgegeven voor de huidige informatievoorziening inzake zzp-schap. Daarnaast is in het kader van het tegengaan van schijnzelfstandigheid het afgelopen jaar regelmatig overleg geweest over de benodigde uitwerking van de afspraken die zijn opgenomen in de op 6 juli 2023 ondertekende intentieverklaring Beheersingsmodel Zorg¹⁶. De intentieverklaring heeft tot doel om met een gezamenlijke aanpak schijnzelfstandigheid in de sector tegen te gaan. VWS heeft een faciliterende rol om partijen hierin bij elkaar te brengen. Gezien het belang van een langdurige samenwerking op dit thema, heb ik recent aangegeven dat vanuit de overheidspartijen VWS, SZW en de Belastingdienst de uitnodiging om casusposities te bespreken nog steeds staat, teneinde de brancheorganisaties verder te helpen in de nadere uitwerking en uitrol van het fiscaal kader. Ondanks zeer intensieve gesprekken tussen betrokken partijen, hebben de brancheorganisaties tot mijn teleurstelling aangegeven vooralsnog geen mogelijkheid te zien om vanuit gezamenlijkheid verder invulling te geven aan de uitwerking van het fiscaal kader ZZZP Zorg.

¹⁴ Zie ook <https://www.zeggenschapindezorg.nl>

¹⁵ Kamerstukken II, 2023/24, 29 282, nr. 559

¹⁶ De intentieverklaring is ondertekend door een zestal bestuurders van brancheorganisaties in de zorg en drie bewindspersonen van de ministeries van VWS, SZW en Financiën.

Regionaal werkgeverschap

Op basis van het door het Ministerie van Financiën opgestelde document met mogelijkheden om personeel btw-vrij uit te lenen, zijn er samen met de sector drie richtingen gekozen die het meest kansrijk lijken om regionaal werkgeverschap vorm te geven. Inmiddels zijn er werkgroepen van start gegaan met als doel om de richtingen makkelijker toepasbaar te maken en zo optimaal mogelijk vorm te geven. Dit gebeurt door per richting de reikwijdte en voorwaarden te schetsen, een stappenplan op te stellen en lopende pilots te monitoren en op basis daarvan de kaders bij te stellen. VWS faciliteert deze werkgroepen.

Reflectie van de klankbordgroep van professionals in zorg en welzijn

In de bijeenkomst over regionaal werkgeverschap hebben professionals besproken dat regionaal werkgeverschap een mooie manier kan zijn om ervaringen op te doen binnen verschillende branches, wat helpend kan zijn om een weloverwogen keuze te maken over je loopbaan. Het advies van de klankbordgroep om daarom ook de doelgroep starters in het oog te houden bij de uitwerking van de vormen van regionaal werkgeverschap, zal worden meegenomen.

Agressie en aangiftebereidheid

Om de aangiftebereidheid bij agressie tegen professionals in zorg en welzijn te vergroten en in het bijzonder te stimuleren dat de werkgever aangifte doet als agressie plaatsvindt, ben ik dit voorjaar gestart met een serie regionale bijeenkomsten over het doen van aangifte. Ik hecht er groot belang aan dat de werkgever aangifte doet als agressie plaatsvindt. Daarmee geeft een werkgever een duidelijk signaal af aan de medewerkers en aan de dader: agressie wordt niet geaccepteerd. Tijdens de bijeenkomsten vertellen experts van politie en OM over de Eenduidig Landelijke Afspraken (ELA) en over de rol die de werkgever kan spelen in het aangifteproces. Ook staat er iedere keer een mooi voorbeeld centraal van hoe een zorgorganisatie uit de regio omgaat met de aanpak van agressie en het doen van aangifte. De eerste twee bijeenkomsten hebben inmiddels plaatsgevonden. De deelnemers waren na afloop zeer positief over de bijeenkomsten. Meerdere deelnemers gaven aan van plan te zijn het eigen beleid te gaan herijken of aangiftebeleid op te willen gaan stellen. Zoals toegezegd aan uw Kamer, heb ik het belang van een goede aanpak van agressie en het doen van aangifte door werkgevers (nogmaals) besproken tijdens het Bestuurlijk Overleg Arbeidsmarkt van 7 maart jl.¹⁷. Om de informatie over het aangifteproces en de rol van de werkgever verder te verspreiden is tevens een podcast ontwikkeld, waarin een medewerker van politie, van een zorgorganisatie en een slachtoffer van agressie met elkaar in gesprek gaan over dit thema. De podcast is inmiddels beschikbaar via twee streamingapps, een derde streamingapp en publicatie op rijksoverheid.nl volgt nog¹⁸.

Reflectie van de klankbordgroep van professionals in zorg en welzijn

In de bijeenkomst over agressie is gesproken over aangiftebereidheid. Eén van de deelnemende professionals heeft aangegeven dat het nut van aangifte duidelijker zou moeten zijn. Dit is tijdens de

¹⁷ Conform toezegging 11597 in Aanhangsel Handelingen II 2023/24, nr. 1159

¹⁸ Zie <https://open.spotify.com/show/2rnnsbGN5BjCepKB1iVEgf>; <https://app.springcast.fm/player/episode/110904?theme=springcast>

klankbordgroep door meerdere professionals beaamd. De regionale bijeenkomsten over het doen van aangifte bij agressie dragen bij aan meer duidelijkheid over de nut en noodzaak hiervan.

Contractuitbreiding

Om het goede gesprek over contractuitbreiding in zorg en welzijn te stimuleren en werkgevers te informeren over de mogelijkheden die er zijn voor de toepassing van een meerurenbonus, ben ik het afgelopen jaar gestart met het organiseren van regionale bijeenkomsten over dit onderwerp. Inmiddels hebben er twee bijeenkomsten plaats gevonden in Brabant en Zeeland en staan er nog verschillende bijeenkomsten gepland. Verder worden de intensieve verandertrajecten die Stichting Het Potentieel Pakken (HPP) de afgelopen jaren met subsidie van VWS heeft uitgevoerd dit jaar afgerond. Ter afsluiting van deze periode vindt dit najaar de lancering plaats van een online portaal waarin alle kennis en inzichten die de afgelopen jaren zijn opgedaan breed beschikbaar worden gesteld, zodat organisaties in zorg en welzijn er zelf mee aan de slag kunnen.

De transitie in praktijk

Eén van de organisaties die met hun deelname aan het HPP-verandertraject mooie resultaten heeft weten te behalen, is Anna Zorggroep. Bij deze ouderenzorgorganisatie bleek dat er in de praktijk wel degelijk mogelijkheden zijn om de belemmeringen voor het uitbreiden van contracten weg te nemen. Maar liefst 39% van de ondervraagde medewerkers bleek namelijk (onder voorwaarden) open te staan voor contractuitbreiding. De insteek van het traject was medewerkers een bewuste keuze laten maken over hun contracturen, de roosters optimaliseren en werkprocessen hervormen. Ze zijn aan de slag gegaan met onder andere de roosters. Dit betrof een intensieve verandering, omdat er op dat moment – net als in andere instellingen – werd gewerkt met kortere diensten tijdens piekuren. In samenspraak met de betrokken collega's is het op de afdeling psychogeriatric, mogelijk gemaakt voor ondersteunende functies om 8 uur aaneengesloten te werken. Hierbij zijn zorgtaken anders ingedeeld in de organisatie. Dit heeft onder meer een daling van 41 naar 10 openstaande diensten opgeleverd, waardoor minder zzp'ers nodig waren. Door het traject bleek een zichtbare omslag in denken en doen in gang gezet. Het goede gesprek is geïntroduceerd en teamleden kwamen dichter tot elkaar. Door een combinatie van deze elementen is contractuitbreiding aantrekkelijker gemaakt. Dit heeft erin geresulteerd dat 7% van de actief betrokken medewerkers het contract heeft uitgebreid met gemiddeld maar liefst 5,5 uur per week.

Programmalijn 3: Meer ruimte voor leren en ontwikkelen

Flexibel en modulair opleiden met deelcertificaten

In navolging van de motie Den Haan c.s. over mogelijke vormgeving en inzet van modulair opleiden¹⁹, werkt VWS samen met andere departementen en zorg- en onderwijspartijen aan het stimuleren van flexibel en modulair opleiden in zorg en welzijn. Dit heeft onder meer geresulteerd in het beschikbaar komen van mbo-certificaten voor zes beroepsgerichte

¹⁹ Tweede Kamer, vergaderjaar 2022–2023, 31 765, nr. 731

onderdelen van de opleiding mbo-verpleegkundige per januari 2024²⁰. Op die manier kunnen zij-instromers of medewerkers zoals bijvoorbeeld helpenden zich om- of bijscholen om inzetbaar te kunnen zijn op specifieke verpleegkundige taken. Dit draagt bij aan het leven lang ontwikkelen en de beweging naar een skillsgerichte arbeidsmarkt.

De transitie in praktijk

In Zuid-Oost Brabant werken zes zorgorganisaties en twee onderwijsinstellingen samen met de regionale werkgeversorganisatie Transvorm aan het skillsbased werven en opleiden op basis van talenten. Ze gebruiken hiervoor een methodiek en digitaal platform Ontdekjetalenten.nl waarmee talenten in kaart worden gebracht met een talentenpaspoort en vervolgens worden gematcht met beroepsprofielen. Op basis hiervan wordt een leerpad op maat gemaakt. Deelnemende organisaties geven aan dat dit een duurzamere match en verrijking van de selectieprocedure oplevert (bijvoorbeeld meer zij-instromers die met behulp van certificeerbare eenheden en/of BBL-opleiding aan de slag kunnen gaan). Vergelijkbare initiatieven beginnen nu ook in andere regio's vorm te krijgen.

4. Monitoring programma TAZ

Het programma TAZ wordt gemonitord via indicatoren waarmee we de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt volgen. In de onderstaande tabel zijn de vier kernindicatoren van het programma opgenomen met daarin de cijfers van de eerste beschikbare meting na start van het programma (de nulmeting) en de meest recente cijfers (laatste meting).

De resultaten laten zien dat de ervaren werkdruk van werknemers in zorg en welzijn is gedaald van 41% naar 37%. De werktevredenheid is iets gestegen en de vacaturegraad licht gedaald. Het aandeel werknemers in zorg en welzijn is nagenoeg stabiel gebleven.

Kernindicatoren TAZ	Nulmeting	Laatste meting
Vacaturegraad (openstaande vacatures per 1.000 banen)	44 (Q3 2022)	43 (Q3 2023)
Ervaren werkdruk	41% (Q4 2022)	37% (Q4 2023)
Werktevredenheid	77% (Q4 2022)	78% (Q4 2023)
Aandeel werknemers in zorg en welzijn binnen totaal economie	1 op 6,5 (Q3 2022)	1 op 6,4 (Q4 2023)

Bron: CBS, AZW StatLine

De overige indicatoren bij de drie programmalijnen van TAZ zijn terug te vinden op het TAZ dashboard van het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW)²¹. Dit dashboard wordt bij het beschikbaar komen van nieuwe data steeds geactualiseerd. De indicatoren die hier terug te vinden zijn maken ook deel uit van de monitoring van het IZA en het programma WOZO.

Tijdens het Commissiedebat IZA van 11 oktober 2023 (Kamerstuk 31 765, nr. 830) heeft het lid Van der Plas (BBB) mij gevraagd naar cijfers over de instroom en uitstroom van wijkverpleegkundigen. Uit gegevens van Pensioenfonds Zorg en Welzijn blijkt dat in 2023 940 wijkverpleegkun-

²⁰ Zie ook: <https://www.nieuwsbrievenminocw.nl/actueel/nieuws/2024/01/nieuwsbrief-mbo-januari/weer-nieuwe-mbo-certificaten-zorg>

²¹ Het TAZ dashboard is te raadplegen via: https://dashboards.cbs.nl/v4/AZWDashboard/?_state_id_=86007dbd1340973a

digen instroomden in de VVT en 1.170 wijkverpleegkundigen uitstroomden^{22 23}.

5. Overige arbeidsmarktonderwerpen

Onderzoek Capaciteitsorgaan naar de beweegredenen van basisartsen

Ten behoeve van de raming van basisartsen heeft het Capaciteitsorgaan onderzoek gedaan naar de beweegredenen van basisartsen om te kiezen voor een vervolgopleiding. In de bijlage van deze brief vindt u de resultaten van dit rapport getiteld «*Wat beweegt de basisarts?*». Aanleiding voor dit onderzoek zijn vragen over de stappen die basisartsen in hun loopbaan zetten en waarom ze dat doen. Dit rapport behelst een vooronderzoek ten behoeve van de raming van basisartsen die in de volgende integrale raming van het Capaciteitsorgaan zal worden opgenomen. De nieuwe integrale raming is voorzien voor 2025. Het is aan het nieuwe kabinet om, zoals gebruikelijk, na het verschijnen van deze integrale raming met een reactie te komen.

Tarieven BIG-register

De wettelijk taak om het BIG-register in stand te houden wordt uitgevoerd door het CIBG, een uitvoeringsorganisatie van het Ministerie van VWS. Zoals ik uw Kamer heb geïnformeerd, wordt er een nieuw systeem voor het BIG-register gebouwd²⁴. Uw Kamer zal binnenkort worden geïnformeerd over het Adviescollege ICT-toetsing (AcICT) rapport hieromtrent. Hiernaast wil ik uw Kamer informeren over het feit dat verkend zal worden hoe de gehanteerde BIG-tarieven kostendekkend kunnen worden gemaakt en hoe de kosten van de afgifte van andere verklaringen, zoals bijvoorbeeld CCPS, en de proeve van bekwaamheid gedragen kunnen worden door de aanvrager. Het bedrag voor zowel een eerste registratie als een daaropvolgende herregistratie is op dit moment niet kostendekkend en is sinds 1 juli 2013 niet geïndexeerd en daarmee ongewijzigd.

Bekostiging van de structurele borging van de opleidingsstructuur in de wijkverpleging

In het kader van het Investeringsakkoord Opleiden Wijkverpleging (IOW) wordt dit jaar bezien welk bedrag benodigd is voor structurele borging van de te vernieuwen opleidingsstructuur. Hiertoe is de afgelopen maanden door SEO onderzoek gedaan naar de kosten en baten van het opleiden in de wijkverpleging. Dit heeft geresulteerd in het rapport «*Zorg voor de leerling – kosten en baten van opleiden in de wijkverpleging*» dat is bijgevoegd bij deze brief. De uitkomsten worden momenteel besproken met de betrokken partijen. Besluitvorming hierover is aan een volgend kabinet.

²² Hierbij doe ik de toezegging af om in de voortgangsbrief over het programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt een actueel overzicht op te nemen van de in- en uitstroom van wijkverpleegkundigen (TZ202312-005).

²³ Afgerond op tientallen. Deze cijfers zijn niet helemaal volledig. Voor het vaststellen van de functie wijkverpleegkundige is PFZW afhankelijk van de door de werkgevers aangeleverde functieomschrijvingen. Hier wordt niet altijd de wijkverpleegkundige specifiek benoemd.

²⁴ Kamerstuk 29 282, nr. 536

6. Tot slot

Met het programma TAZ hebben we een belangrijke impuls kunnen geven aan de benodigde langjarige transitie op de arbeidsmarkt in de sector zorg en welzijn. De eerste essentiële stappen hadden we niet kunnen zetten zonder de betrokkenheid van alle partijen. Het afgelopen jaar is de transitie verder verbreed, verdiept en versneld. Desondanks is voor alle partijen evenzeer duidelijk dat er nog vele stappen te zetten zijn en dat langjarige focus wenselijk blijft.

Een transitie, zoals die geldt voor de arbeidsmarkt in zorg en welzijn, kost tijd en kunnen we als overheid niet alleen. Dit is een opdracht voor ons allen, waarin we iedereen nodig hebben: landelijke, regionale en lokale partijen betrokken bij het programma TAZ, waaronder natuurlijk ook de professional in zorg en welzijn zelf. We moeten het werk in de sector immers zo organiseren dat de juiste zorg en ondersteuning op de juiste plek door de juiste professional op een fijne manier kan worden geleverd. Nu en in de toekomst.

De Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport,
C. Helder