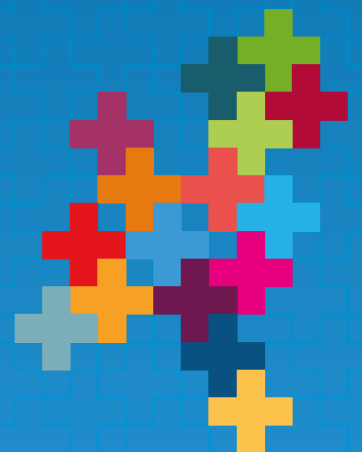




Samenvatting Prinsjesdagmemo



Prinsjesdagmemo

2018

Traditiegetrouw heeft het bureau van RegioPlus de miljoenennota doorgenomen en een overzicht gemaakt van alle relevante beleidsmaatregelen voor zorg en welzijn. Deze zijn per ministerie geïnterpreteerd en samengevat in de RegioPlus Prinsjesdagmemo 2018. Deze memo helpt u bij het snel inventariseren van relevante plannen, wijzigingen, kansen en (financiële) consequenties voor de zorg- en welzijnssector.

RegioPlus

RegioPlus is het samenwerkingsverband van de 14 regionale werkgeversorganisaties in zorg en welzijn. Binnen het samenwerkingsverband werken de regio's intensief samen aan het in balans brengen en houden van de arbeidsmarkt. Het bureau van RegioPlus initieert, ondersteunt, onderzoekt en vormt de schakel tussen regionaal en landelijk arbeidsmarktbeleid.

Kijk voor meer informatie op www.regioplus.nl.



Inkomsten en uitgaven Rijksoverheid 2019

Bedragen in miljarden euro

Inkomsten



Uitgaven



Inkomsten € 305 mld

Uitgaven € 295 mld

Overschot € 10 mld

Bron: ministerie van Financiën

Inhoud

1. Samenvatting van de maatregelen van het ministerie Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties	4
2. Samenvatting van de maatregelen van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport	6
3. Samenvatting van de maatregelen van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid	14
4. Samenvatting van de maatregelen van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap	22
5. Samenvatting van de maatregelen van het ministerie van Economische Zaken en Klimaat	25
6. Samenvatting van de maatregelen van het ministerie van Justitie en Veiligheid	26

1. Samenvatting van de maatregelen van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties



Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) staat voor een sterke en levende democratie en een slagvaardig openbaar bestuur waar inwoners op kunnen vertrouwen. Als één overheid zorgt BZK samen met medeoverheden (rijk, gemeenten, provincies, waterschappen) dat mensen in hun dagelijks leven ervaren dat het beter gaat en dat zij prettig samen kunnen wonen in betaalbare, veilige en energiezuinige woningen in een buurt waar iedereen meetelt en meedoet. BZK zorgt er samen met medeoverheden voor dat mensen samen initiatieven kunnen nemen en dat problemen dicht bij mensen aangepakt worden. Daarbij heeft de overheid oog voor regionale verschillen en kijkt zij over (bestuurlijke) grenzen heen.

Eén overheid en (regionale) samenwerking

Maatschappelijke opgaven spelen steeds vaker op meerdere schaalniveaus tegelijk en oplossingen liggen niet binnen het bereik van één overheidslaag. Een toenemend aantal maatschappelijke opgaven is alleen op te lossen wanneer gemeenten, provincies, waterschappen en het Rijk als één overheid samenwerken richting partners. Samenwerking vindt ook in toenemende mate plaats op regionaal niveau. Vrijwel overal in Nederland zijn regionale coalities van overheden en andere partijen op zoek naar passende governance arrangementen om aan te sluiten op hun regionale opgaven.

De start van het [Interbestuurlijk Programma](#) (IBP) betekent een nieuwe start in de gezamenlijke aanpak van maatschappelijke vraagstukken van nu. Het Rijk, gemeenten, provincies en waterschappen werken in dit programma samen aan de duurzame toekomst van Nederland. Samen pakken ze problemen aan die mensen dagelijks ervaren, zoals eenzaamheid en problematische schulden. Met het IBP bevordert BZK dat de bestuurlijke afspraken ook daadwerkelijk leiden tot concrete resultaten op lokaal niveau en in de regio. BZK is verantwoordelijk voor het bewaken van de voortgang van de maatschappelijke opgaven (monitoring), het signaleren en agenderen van knelpunten, onbenutte kansen en raakvlakken tussen de opgaven.

Innovatie

BZK investeert in de mogelijkheden van nieuwe technologieën om overheidsdienstverlening en de inrichting van het openbaar bestuur te vernieuwen. Om innovatie te stimuleren, stelt BZK budget beschikbaar aan overheden en bedrijven voor het oplossen van maatschappelijke vraagstukken die meer dan één overheidsinstantie raken. Daarnaast wordt het gebruik van open data, opensource toepassingen, standaarden en duurzame toegankelijkheid gestimuleerd.

Inclusieve arbeidsmarkt

BZK stimuleert overheidswerkgevers een maximale inspanning te leveren om meer mensen met een arbeidsbeperking bij de overheid te behouden en in te laten stromen, en zo het ingestelde wettelijk quotum te halen. Alle ministeries hebben een meerjarig plan van aanpak opgesteld om meer banen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren. BZK werkt samen om de instroom van mensen met een arbeidsbeperking op hbo- of wo-niveau bij het Rijk te versnellen en efficiënter te maken. De Rijkdienst kan haar inkoopkracht benutten om, bijvoorbeeld via Social Return eisen voor leveranciers, de bedrijven waar het mee samenwerkt aan te zetten om mee te doen.

Bij vrijwel alle betrokken partijen groeit het besef dat het huidige overlegmodel van het bovensectorale overleg in de publieke sector aan vernieuwing toe is. Het gesprek over onderwerpen

als een krappere wordende arbeidsmarkt en banen voor mensen met een arbeidsbeperking wordt gemist. Aan de Sociaal Economische Raad is gevraagd te verkennen hoe decentrale overheidswerkgevers en onderwijswerkgevers beter te betrekken zijn bij besluitvorming over wetgeving. In 2019 zet het kabinet de gesprekken over de bovensectorale arbeidsverhoudingen met de betrokken sociale partners voort.

Sociaal Domein

Tot de maatschappelijke opgaven die het Rijk en de medeoverheden in het IBP hebben opgenomen, behoort ook de opgave in het sociaal domein. Onder de opgave [Merkbaar beter in het sociaal domein](#) wordt ingezet op twaalf programmatische thema's zoals: mensen die te maken hebben met eenzaamheid, mensen met afstand tot de arbeidsmarkt perspectief op werk bieden, mensen die zich met het Nederlands niet goed kunnen redden en recidive na detentie voorkomen door meer aansluiting tussen detentie en gemeenten. In het [Programma Sociaal Domein](#) wordt verder samengewerkt om knelpunten in de praktijk in gezamenlijkheid – Rijk, gemeenten, instellingen en inwoners – op te pakken. In 2019 zal een rapportage naar de Tweede Kamer worden gestuurd die verdiepend inzicht geeft in de werking van het gedecentraliseerde sociaal domein.

2. Samenvatting van de maatregelen van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport



Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

Zorg voor mensen, mensen voor de zorg

Het kabinet heeft zichzelf tot ambitie gesteld dat zorgprofessionals meer aandacht aan patiënten en cliënten kunnen geven en merkbaar minder tijd kwijt zijn aan administratie. Deze ambitie kan alleen verwezenlijkt worden wanneer er voldoende mensen zijn die in zorg en welzijn werken, als de zorg anders en slimmer georganiseerd wordt. Dit komt onder andere terug in het [Actieprogramma Werken in de Zorg](#) van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS). De agenda is duidelijk: de zorg toegankelijk houden, betaalbaar houden en het merkbaar beter doen voor mensen. Ofwel: zorg voor mensen, mensen voor de zorg. Dat is de missie van VWS.

Actieprogramma Werken in de zorg

Het tekort aan medewerkers in de zorg is één van de belangrijkste actuele uitdagingen waar de sector mee te maken heeft. Nu al is er krapte aan personeel, bijvoorbeeld in verpleeghuizen, bij de spoedeisende hulp en in de ggz. Het kabinet zet vol in op het werven van personeel, maar neemt ook andere maatregelen om de capaciteit in de zorg beter te benutten. Dit meet ze onder andere aan de hand van het aantal zij-instromers en herintreders, het ziekteverzuim en de uitbreiding van de contractomvang. Het aantal jongeren dat voor een zorgopleiding kiest, stijgt. Het kabinet wil graag dat er nog meer mensen voor de sector kiezen, zowel nieuwe instroom als zij-instroom of herintreders. Toch gaat het niet alleen om het werven van extra personeel. Het werk moet ook beter en anders georganiseerd worden, bijvoorbeeld door onnodige administratie weg te nemen en taken beter te verdelen, of door het gebruik van innovaties die de zorg verbeteren en het werk lichter maken. Samen met partijen in het veld werkt VWS in het actieprogramma *Werken in de Zorg* aan deze doelen. Dit doet ze langs de actielijnen *meer kiezen voor de zorg, beter leren in de zorg en anders werken in de zorg*.

Het zwaartepunt van de aanpak ligt in de regio's. Daar worden op basis van regionale analyses in Regionale Actieplannen Aanpak Tekorten (RAATs) afspraken gemaakt over onder andere meer opleidingsplaatsen, betere stagebegeleiding en nieuwe innovatieve onderwijsvormen. Partijen zetten zich via concrete acties in om deze regionale afspraken te realiseren. Najaar 2018 is een aantal activiteiten in gang gezet die in 2019 vervolg krijgen. De commissie *Werken in de Zorg* zal ook in 2019 via bestuurlijke voortgangsgesprekken de voortgang in de regio monitoren en daar waar nodig adviseren over verbeteringen in de aanpak. Via het *Actie-Leer-Netwerk* worden ervaren belemmeringen in wet- en regelgeving onderzocht en oplossingen en goede voorbeelden verspreid. Met de wervingscampagne *IK ZORG* wordt met het veld ingezet op het (weer) interesseren van mensen voor zorg en welzijn. In elke regio kunnen geïnteresseerden terecht bij actiecentra¹ voor loopbaanoriëntatie, een opleiding en/of een (oriëntatie)baan in de zorg op maat. In het voor- en najaar van 2019 wordt de voortgang aan de hand van concrete indicatoren aan de Tweede Kamer gerapporteerd, zowel met betrekking tot het doel als de onderliggende actielijnen. De Tweede Kamer krijgt in het najaar 2018 een voortgangsbrief over het actieprogramma.

¹ Werktitel is Regionale contactpunten

Versterking regionaal onderwijs- en arbeidsmarktbeleid

Met de subsidie aan RegioPlus voor het programma [Koersen op kansen, regionaal resultaat](#) investeert VWS in een goed werkende, landelijk dekkende regionale arbeidsmarktinfrastructuur. Het regionaal arbeidsmarktbeleid staat komend jaar in het teken van het *Actieprogramma Werken in de Zorg* en in het bijzonder de 28 [RAATs](#). Het actieprogramma brengt de succesvolle regionale aanpak ge vanuit RegioPlus en het Zorgpact bijeen. Voor regionaal arbeidsmarktbeleid is in 2019 € 11,5 miljoen beschikbaar.

Actieprogramma Werken in de Zorg sectorbreed en verpleeghuizen

Binnen het kader van het actieprogramma *Werken in de Zorg* wordt geïnvesteerd in een pakket aan maatregelen gericht op het vergroten van de instroom in de zorgsector. Met een sluitende aanpak worden geïnteresseerden die zich melden via bijvoorbeeld de wervingscampagne toegeleid naar een baan of opleiding in de zorg. Het betreft verschillende maatregelen, variërend van loopbaanadvies en begeleiding tot functiespecifieke en kwalificerende scholing. Dit gebeurt onder andere via [SectorplanPlus](#) en [Sterk in je Werk](#). In totaal is hiervoor in 2019 € 82,5 miljoen beschikbaar.

Investeren in opleiden

Zorg moet van goede kwaliteit zijn. Goed opgeleide mensen zijn daarbij van cruciaal belang. Dit wordt onder andere gestimuleerd door instrumenten als *SectorplanPlus* en *Sterk in je Werk*. Voor het programma is er tot 2021 € 350 miljoen beschikbaar dat onder meer wordt besteed aan scholing van (nieuw) personeel, loopbaanbegeleiding en loopbaanoriëntatie.

Elke student moet kunnen rekenen op een stageplek en op inspirerend en uitdagend onderwijs dat is toegespitst op de praktijk. Werkgevers en opleidingen maken afspraken om tot meer stageplekken te komen. Hier is in sommige regio's een tekort aan. *Stageplaatsen zorg/Stagefonds Praktijkstages* zijn een essentieel onderdeel van zorgopleidingen. Met de *Subsidieregeling stageplaatsen zorg II* worden zorginstellingen gestimuleerd tot het aanbieden van voldoende en kwalitatief goede stageplaatsen. Voor het studiejaar 2018–2019 is hiervoor een budget van € 112 miljoen beschikbaar. Begin 2019 zal een herijking van de verdeling van de subsidiemiddelen over de verschillende opleidingsrichtingen en -niveaus plaatsvinden. Naast realisatiecijfers uit voorgaande jaren zal nadrukkelijk worden gekeken naar de verwachte ontwikkeling op de arbeidsmarkt in zorg en welzijn (<http://www.azwinfo.nl>). Dit zodat het Stagefonds een passende bijdrage blijft leveren aan de realisatie van een evenwichtige arbeidsmarkt in zorg en welzijn.

Ook de ambulancezorg is in de afgelopen periode gegroeid en daarmee is de vraag naar geschoold personeel gestegen. Er is hier € 10 miljoen euro voor beschikbaar gesteld.

In de ggz is het aantal beschikbare opleidingsplekken inmiddels met circa 40 procent verruimd. Hiervoor is € 20 miljoen euro beschikbaar.

De regeling *Publieke Gezondheidszorgopleidingen* heeft als doel te stimuleren dat voldoende gespecialiseerde artsen worden opgeleid voor de uitvoering van de Wet publieke gezondheidszorg en de Jeugdwet. In 2019 is voor deze opleidingen € 21 miljoen beschikbaar.

Voor wat betreft verpleegkundige specialisten en physician assistants worden nieuwe beroepsbeoefenaren opgeleid om minder complexe en routinematige taken van een huisarts of specialist over te nemen. De maximaal beschikbare bekostigde instroom van 700 wordt waarschijnlijk benut. In 2019 is hiervoor een bedrag van € 38,0 miljoen beschikbaar.

De regeling *Opleidingen in een Jeugd ggz-instelling* heeft als doel te borgen dat zorgverleners in de jeugd ggz tijdens hun opleiding ook praktijkervaring opdoen. Het beleid achter deze subsidieregeling is geëvalueerd voor medische vervolgoopleidingen. De instroom is gestegen van 7 toegekende

opleidingsplaatsen in 2016 naar 14 in 2017 en 2018. In 2019 is voor de regeling € 1,5 miljoen beschikbaar.

Het doel van de *Kwaliteitsimpuls personeel ziekenhuiszorg* (KPZ) is om ziekenhuizen en UMC's te stimuleren meer en strategischer te investeren in bij- en nascholing van personeel. Als onderdeel van het tussenakkoord medisch-specialistische zorg 2018 is de regeling een jaar verlengd. In het *Hoofdlijnenakkoord Medisch Specialistische Zorg 2019–2022* is afgesproken dat de middelen voor de KPZ beschikbaar blijven voor de sector (circa € 200 miljoen per jaar).

Verdeling van werk

Door het herschikken van taken kunnen mensen weer doen waarvoor ze zijn opgeleid. Het werk wordt beter verdeeld en er ontstaan banen voor mensen die anders moeilijk aan het werk komen, zoals ouderen of mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Eén van de maatregelen waar VWS in de regio's mee aan de slag gaat, is een betere inzet van oudere werknemers voor wie het werk fysiek te zwaar wordt. Om uitval te voorkomen, moet eerder en creatiever worden nagedacht over lichtere functies. Oudere werknemers kunnen bijvoorbeeld studie- en stagebegeleiding voor nieuwe medewerkers op zich nemen. Daarbij snijdt het mes aan twee kanten: de oudere werknemer kan langer zinvol aan de slag blijven en andere verpleegkundigen en verzorgenden worden ontlast.

Werkdruk en werkgeluk

Voor een prettige werkomgeving is het ook nodig dat de hoge werkdruk afneemt, bijvoorbeeld door minder overbodige administratieve lasten en regeldruk. Registreren is niet per definitie slecht en maakt ook deel uit van het werk van de zorgprofessional. Goed meten leidt immers tot betere zorg, maar het moet wel proportioneel zijn en een duidelijk doel dienen.

Zorgprofessionals die plezier in hun werk hebben én tijd hebben voor hun patiënten en cliënten, zijn gemotiveerder en maken minder fouten. Dit komt de kwaliteit van zorg en de veiligheid van de patiënt ten goede. Tijd hebben voor een goed gesprek en samen beslissen levert betere zorg op, zorgt voor minder onnodig medisch handelen én lagere kosten. Minder administratieve lasten, betere ICT en meer ondersteuning geven de medisch specialist tijd voor de patiënt en ruimte om te doen waar dokters voor zijn: dokteren!

Innovatie en technologie

Werk wordt ook prettiger door slimmer te werken met behulp van de nieuwste technologieën. Zo zijn er apps waarmee mensen thuis hun bloeddruk kunnen meten zodat zij een te hoge bloeddruk eerder kunnen opmerken. COPD-patiënten kunnen al beeldbellen met de verpleegkundigen van de longpoli. Dit scheelt een hoop bezoeken aan het ziekenhuis en kan het aantal opnames helpen verminderen omdat symptomen eerder kunnen worden herkend. Daar hebben zowel artsen en verpleegkundigen als patiënten en cliënten baat bij. Dat is reden dat VWS investeert in digitaal ondersteunende zorg en digitale vaardigheden. Hierdoor is ook zorg op afstand mogelijk.

Beroepenstructuur

Verpleegkundige vervolgoopleidingen in een veranderend zorglandschap: steeds vaker wordt complexere zorg verleend buiten het ziekenhuis, bijvoorbeeld bij de patiënt thuis of bij de huisarts. Deze verandering leidt ertoe dat gespecialiseerde verpleegkundigen op steeds meer verschillende plekken in de zorg werken. De opleidingstructuren van (verpleegkundige) vervolgoopleidingen sluiten nog onvoldoende aan op deze verandering. Veel vervolgoopleidingen zijn meer gericht op werken in het ziekenhuis en worden meestal ook verzorgd door ziekenhuizen. Om tekorten te voorkomen of te bestrijden gaat VWS samen met betrokken partijen verkennen hoe de structuur van vervolgoopleidingen voor professionals die werken buiten het ziekenhuis vorm kan krijgen. In totaal is hiervoor in 2019 € 8 miljoen beschikbaar.

Arbeidsmarktonderzoek

Via onderzoek worden samen met sociale partners in de zorg de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in kaart gebracht en worden prognoses gemaakt over de verwachte zorgvraag, hoeveel en welk type zorgverlener daarbij past. De ingezette taakherschikking, de veranderende zorgvraag en de snelgaande veranderingen op de arbeidsmarkt vragen aanpassingen in de reguliere opleidingen en in bij- en nascholing. Ook wordt van zorgverleners steeds meer gevraagd om samen te werken over de domeinen heen en om te “zorgen voor” in plaats van “zorgen dat”. Al deze veranderingen zullen worden gefaciliteerd en bestendig door werkgevers, opleiders en beroepsverenigingen hierin te ondersteunen.

Wet BIG

De verbeterpunten ten aanzien van het tuchtrecht alsmede verbeteringen ten aanzien van het functioneren van de Wet zijn opgenomen in het ingediende voorstel van wet tot wijziging van de Wet BIG (BIG I). Deze aanpassingen treden in 2019 in werking en zien toe op efficiënter gebruik van het tuchtrecht (zoals invoering van de tuchtklachtfunctionaris en het griffierecht), extra instrumenten om (ernstig) disfunctionerende beroepsbeoefenaren aan te pakken, verduidelijking dat voorbehouden handelingen met een cosmetisch doel alleen door zelfstandig bevoegde (BIG-geregistreerde) beroepsbeoefenaren mogen worden verricht en het eenvoudiger kunnen vinden van een BIG-geregistreerde in het register. In 2019 wordt het wetsvoorstel BIG II in beide Kamers behandeld. BIG II reguleert het beroep van de regieverpleegkundige, belegt een adviestaak bij het Zorginstituut voor het beoordelen van aanvragen voor beroepenregulering, biedt een grondslag om bij algemene maatregel van bestuur de eisen voor herregistratie uit te breiden met deskundigheidsbevorderende activiteiten en actualiseert de deskundigheidsgebieden van de apotheker en de verpleegkundige. Het streven is om het wetsvoorstel BIG II voor het eind van 2018 bij de Tweede Kamer aanhangig te maken.

In 2019 worden parallel aan de wetsbehandeling de voorbereidingen getroffen voor een goede implementatie. Dit houdt in dat er brede communicatie naar de beroepsgroepen plaatsvindt, de uitvoeringsorganisaties zich voorbereiden, aan het scholingsprogramma voor de regieverpleegkundige vorm wordt gegeven en de internationale toetreding wordt georganiseerd. Ook wordt in 2019, in samenspraak met de betrokken partijen, nadere invulling gegeven aan het voornemen een experiment te starten om de regieverpleegkundige een zelfstandige bevoegdheid tot het verrichten van bepaalde voorbehouden handelingen toe te kennen.

Rechtmatige zorg

Het programmaplan *Rechtmatige Zorg 2018–2021* – aanpak van fouten en fraude in de zorg is in 2018 aan de Kamer aangeboden (TK 28 828, nr. 108). Doel is het voorkomen van fouten en fraude met onder andere de focus op vijf specifieke zorgsectoren (medisch-specialistische zorg, geestelijke gezondheidszorg, mondzorg, wijkverpleging en persoonsgebonden budget) en wetgevingstrajecten die onder meer een betere gegevensuitwisseling mogelijk moeten maken tussen handhavingorganisaties en het invoeren van een Waarschuwingsregister Zorg. In 2019 werkt VWS verder met het uitvoeren van de acties en maatregelen uit het programmaplan en wordt de Tweede Kamer middels een eerste voortgangsrapportage geïnformeerd over de stand van zaken en de behaalde resultaten uit het programmaplan.

Uitbreiding van Waarschuwingregister²

In de zorg gaat veel geld om. Bedoeld én onbedoeld komt dat geld niet altijd op de juiste plek terecht. Dat is niet alleen nadelig voor patiënten en cliënten, maar voor de hele samenleving. VWS wil onrechtmatigheden in de zorg verminderen. Dat doet ze met het programmaplan Rechtmatige zorg. Ze gaat scherpere eisen stellen aan de toetreding van nieuwe zorgaanbieders en fraudeurs komen in het Waarschuwingregister Zorg, dat in 2019 verder wordt uitgebreid.

Actieprogramma Thuis in het Verpleeghuis

Er zijn behoorlijke verschillen tussen zorgorganisaties. Waar sommige instellingen zorg van hoge kwaliteit leveren, hebben anderen nog veel werk te verzetten om aan de kwaliteitseisen te voldoen. Soms zijn er onvoldoende zorgverleners om de taken goed uit te voeren en genoeg tijd, aandacht en liefdevolle zorg aan de bewoners te geven. Met het programma *Thuis in het verpleeghuis* wil VWS zorgen dat ouderen in het huis van hun keuze de aandacht en zorg krijgen die zij nodig hebben. Het kwaliteitskader voor de Verpleeghuiszorg vormt hiervoor het unieke markeringspunt. In het Regeerakkoord is, zoals eerder aangekondigd, een bedrag oplopend tot € 2,1 miljard beschikbaar gesteld, zodat alle zorgaanbieders, die zorg leveren aan cliënten met een indicatie voor ZZP VV4 t/m VV9, in staat zijn te voldoen aan de kwaliteitseisen zoals ze staan verwoord in het kwaliteitskader verpleeghuiszorg. Voor 2019 is ca. € 600 miljoen extra beschikbaar. Dit geld is bedoeld voor loonkosten, scholing van zorgverleners en terugbrengen van de administratieve lasten, etc. Ook de toepassing van innovaties valt hieronder. Zo kan een bewoner er langer en zelfstandiger op uit door het gebruik van GPS.

In april 2018 is het programma [*Thuis in het Verpleeghuis – Waardigheid en Trots op elke locatie*](#) gepresenteerd. Dit programma heeft een aantal doelstellingen:

- Meer tijd en aandacht voor de cliënt.
- Voldoende, gemotiveerde en deskundige zorgverleners.
- Leren, verbeteren en innoveren binnen en tussen zorgorganisaties.

Het is belangrijk dat de extra middelen goed besteed worden. Daarom komen de middelen beschikbaar via een kwaliteitsbudget. De toekenning van dat budget is gekoppeld aan door verpleeghuizen opgestelde kwaliteitsplannen voor 2019 en latere jaren, conform het kwaliteitskader verpleeghuiszorg. Via de zorginkoop maken zorgorganisaties hierover afspraken met hun zorgkantoor, zodat elk verpleeghuis in eigen tempo kan toegroeien naar het vastgestelde kwaliteitskader. Als bij de eindafrekening in 2021 blijkt dat een verpleeghuis de extra middelen niet volgens afspraak heeft ingezet, worden deze verrekend of teruggevorderd door het zorgkantoor.

Samenhangende zorg rondom de cliënt

Veel ouderen zijn, met een steuntje in de rug, prima in staat zelfstandig en vitaal te blijven. Om te bevorderen dat woningen goed passen bij de behoeften van mensen, investeert VWS in meer (geclusterde) woonzorgvormen voor ouderen. Vanaf 2019 stelt het kabinet circa € 30 miljoen beschikbaar om vernieuwende vormen van huisvesting in gemeenten te stimuleren. Als ouderen vervolgens toch aangewezen raken op professionele ondersteuning en zorg thuis, werken zorgverleners soms niet goed samen, of is hen niet altijd duidelijk wie de regie heeft. VWS wil ervoor zorgen dat zorgprofessionals, zeker als het gaat om de meest kwetsbare groep ouderen, meer als team rondom de cliënt samenwerken, op basis van een persoonlijk ondersteunings- en zorgplan,

² Dit is het Waarschuwingregister dat bedoeld is om zorgaanbieders die fraude gepleegd hebben op te nemen op een lijst. Het gaat dus om dubieuze zorgaanbieders. Verschillende partijen zoals gemeenten kunnen dan via het register waardevolle informatie met elkaar delen. (NB. Dit is dus iets anders dan het Waarschuwingregister Zorg en Welzijn van RegioPlus)

waarbij geriatrische expertise op het juiste moment, op de juiste plek beschikbaar is. Dus ook buiten het verpleeghuis. En waarbij de doorstroom van en naar tijdelijk verblijf in een intramurale setting, als het thuis even niet gaat, soepel verloopt.

Mantelzorg

Mantelzorgers spelen een onmisbare rol bij de ondersteuning van hun naasten. Zij hebben hulp nodig om niet overbelast te raken. Mantelzorgers en vrijwilligers moeten weten dat ze er niet alleen voor staan. Hebben ze ondersteuning of respijtzorg nodig, dan moet dat snel beschikbaar zijn. Bovendien kan het gebruik van e-health mantelzorgers ontlasten.

E-health draagt bij aan de kwaliteit van zorg en kan de kwaliteit van leven van ouderen verbeteren, bijvoorbeeld doordat zij met slimme toepassingen zorg op afstand kunnen krijgen en daarmee langer thuis kunnen blijven wonen. Ook biedt e-health mogelijkheden om ouderen altijd toegang tot hun medische gegevens te geven, ongeacht bij wie zij de ondersteuning of zorg afnemen. Om het gebruik van e-health en de uitwisseling van gegevens te stimuleren, stelt het kabinet vanaf 2019 circa € 60 miljoen beschikbaar.

Ggz

Ervaringsdeskundigen in de ggz

De geestelijke gezondheidszorg gaat meer gebruik maken van ervaringsdeskundigen. Een gesprek met iemand die hetzelfde heeft meegemaakt, kan een belangrijke zet zijn naar de juiste hulp.

Opleidingscapaciteit

Een tekort aan gespecialiseerde zorgverleners is een probleem in de GGZ. De opleidingscapaciteit wordt vergroot, zorgprofessionals wordt bij- en nascholing geboden en afspraken worden gemaakt om medewerkers beter in te zetten.

GGZ-Nederland, UWV, gemeenten, professionals en cliëntorganisaties hebben in het convenant *Samen werken aan wat werkt* afspraken gemaakt om mensen die psychisch kwetsbaar zijn aan het werk te helpen of te houden. Participatie op de arbeidsmarkt kan een enorm positief effect hebben op de psychische gezondheid. In het *Hoofdlijnenakkoord GGZ* is afgesproken dat in 2019 € 20 miljoen extra wordt geïnvesteerd in opleidingen die het meest bijdragen aan het oplossen van wachttijden. De middelen worden toegevoegd aan de opleidingen.

In 2019 wordt de inzet van diverse (ondersteunende) beroepen, zoals de ervaringsdeskundige medewerker, gefinancierd vanuit de reguliere tarieven. Zorgverzekeraars, zorgaanbieders en de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) bezien hoe de bestaande financieringsmogelijkheid van max-tarieven beter benut wordt. Partijen verzoeken de NZa in 2019 een bekostigingsexperiment uit te voeren dat de invoering van een nieuwe prestatiestructuur ondersteunt en waarin de beroepen die het meest bijdragen aan het verkorten van de wachttijden declarabel worden. Om bij te dragen aan het oplossen van het tekort aan regiebehandelaren, stelt VWS in 2019 150 extra opleidingsplaatsen voor gz-psychologen beschikbaar bovenop de 610 plekken die eerder beschikbaar zijn gesteld op basis van het advies van het Capaciteitsorgaan.

In 2019 wordt eenmalig maximaal € 20 miljoen, via de rijksbegroting en vooruitlopend op de raming van het capaciteitsorgaan, extra geïnvesteerd in opleidingen die het meest bijdragen aan het oplossen van de wachttijden. Partijen spreken af om de afspraken waar dat nodig is voor 1 januari 2019 te hebben voorzien van een SMART uitvoeringsraamwerk inclusief het benoemen van trekkers en tijdpaden. Dit wordt meegenomen in lopende en nog startende projecten zodat de uitvoering van het akkoord gevolgd wordt. VWS blijft in gesprek met de partijen waarmee het akkoord gesloten is, om zo de voortgang te monitoren en te kijken waar knelpunten in de uitvoering zitten.

Curatieve zorg

Binnen de curatieve zorg zijn 2 hoofdlijnenakkoorden van belang.

Hoofdlijnenakkoord medisch-specialistische zorg (MSZ)

Voor de periode 2019–2022 is een hoofdlijnenakkoord gesloten voor de medisch-specialistische zorg. Om de kwaliteit van zorg nog verder te verbeteren zijn in dit hoofdlijnenakkoord afspraken gemaakt over de beweging naar het leveren van de juiste zorg op de juiste plek, door de juiste professional, op het juiste moment en tegen de juiste prijs. Concreet betekent dit dat de zorg minder zal gaan plaatsvinden in de medisch specialistische zorg en meer in de eerstelijnszorg door huisartsen en wijkverpleegkundigen. Het maximale landelijke groeipercentage in de medisch-specialistische zorg bouwt gedurende het akkoord af van 0,8% in 2019 naar 0% groei in 2022. Om deze transformatie vorm te geven vanaf 2019 transformatiemiddelen beschikbaar gesteld voor de looptijd van het akkoord. De NZa analyseert de contracten tussen verzekeraars en aanbieders en maakt daarin zichtbaar welke transformatieafspraken zijn gemaakt.

Om de arbeidsmarkt en werkomstandigheden te verbeteren hebben partijen zich in het akkoord gecommitteerd aan *het Actieprogramma Werken in de Zorg en de Arbeidsmarktagenda MSZ* en is er een aantal concrete afspraken gemaakt. Zo stelt VWS vanaf 2019 € 2 miljoen per jaar beschikbaar voor de versterking van het imago van de verpleegkundigen en verzorgenden, vergroting van de aantrekkelijkheid en kwaliteit van het beroep en het behouden van voldoende zorgverleners in de praktijk. Tevens worden vanaf 2019 middelen vrijgemaakt voor functiedifferentiatie bij verpleegkundigen. Het programma Topzorg en het Citrienfonds zullen gedurende de looptijd van dit akkoord worden voortgezet. Hiervoor is in totaal € 13 miljoen per jaar beschikbaar.

Hoofdlijnenakkoord huisartsenzorg

In het hoofdlijnenakkoord huisartsenzorg afspraken gemaakt over de beweging naar de juiste zorg op de juiste plek. In dit kader zijn onder andere afspraken gemaakt over meer tijd voor en met de patiënt, de zorg in de avond-, nacht- en weekenduren, het versterken van de organisatiegraad van de eerste lijn, de zorg voor kwetsbare groepen en ICT-infrastructuur. Huisartsen(organisaties) en verzekeraars geven hier regionaal invulling aan.

Stimuleringsprogramma competentieontwikkeling openbare apothekers

Om de huidige generatie openbaar apothekers, net als de nieuwe generatie openbaar apothekers, klaar te stomen voor de veranderingen in het beroep en te borgen dat zij toegerust zijn en blijven in het verlenen van farmaceutische patiëntenzorg, wordt via een meerjarige projectsubsidie (2016-2020) aan de KNMP een stimuleringsprogramma voor competentieontwikkeling van openbaar apothekers op de gewenste gebieden georganiseerd. In 2019 is hier een bedrag van € 2,9 miljoen voor gereserveerd.

Jeugd

De inhoudelijke ambities van de programmaliijnen van het programma *Geweld hoort nergens thuis en dat wat werkt* (kindermishandeling) moet op regionale schaal worden geconsolideerd. De doelstelling is dat alle jeugdhulpregio's een aanpak hebben. De aanpak heeft een bestuurlijk karakter en bestaat uit bestuurders en directeurs van organisaties die in de regio een rol of verantwoordelijkheid hebben in de aanpak van huiselijk geweld en kindermishandeling en die zich committeren aan de aanpak.

- Elke jeugdhulp regio richt een eigen aanpak in die de uitvoering van de programmaliijnen binnen de regio ter hand neemt.
- Het Rijk ondersteunt de aanpak door (extra) middelen beschikbaar te stellen voor het aanstellen van een projectleider in elke regio.

Een klein programmateam ondersteunt in opdracht van VWS, JenV en de VNG de jeugdhulpregio's, waar nodig, met het opzetten en doorontwikkelen van de gezamenlijk lerende praktijk. Het team kan indien nodig helpen bij het forceren van een doorbraak. Het Rijk ondersteunt de aanpak door € 4 miljoen beschikbaar te stellen voor het aanstellen van een projectleider in elke regio. Deze middelen worden in 2019 toegevoegd aan het gemeentefonds.

Beter aanbesteden in het sociaal domein

Samen met gemeenten worden knelpunten in de inkooppraktijk van zorg en ondersteuning aangepakt. Het gaat daarbij, zoals uiteengezet in de brief van 4 juli 2018 aan de kamer (TK 34 477, nr. 38), zowel om praktische ondersteuning in het inkoopproces als om het ontwikkelen van standaarden/handreikingen en het stimuleren van innovatieve vormen van inkoop. Ook is de inzet om in Europees verband aandacht te vragen voor deze knelpunten, voor het wegwerken daarvan en voor de betekenis van lokaal partnerschap en samenwerking over een langere termijn in de context van aanbestedingscontracten.

Programma gehandicaptenzorg en complexe zorg

Mensen met een beperking en een langdurige intensieve zorgvraag zijn vaak levenslang en levensbreed afhankelijk van ondersteuning en zorg. In het programma gehandicaptenzorg en complexe zorg zal deze kabinetsperiode langs drie actielijnen gewerkt worden aan verbetering van de zorg en ondersteuning voor deze groep:

- Betere kwaliteit van het zorgaanbod, passend bij zorgvraag.
- Betere zorg en ondersteuning voor specifieke groepen.
- Naasten meer ontzorgen.

Het plan van aanpak voor het programma wordt in samenwerking met alle betrokken partijen vorm gegeven en zal in het najaar van 2018 aan de Tweede Kamer worden aangeboden.

Lerend evalueren

De vraag om meer transparantie en inzicht in de resultaten van beleid neemt toe. VWS wil maatschappelijke resultaten boeken en de impact van het beleid vergroten. Inzicht in de doeltreffendheid en doelmatigheid van het beleid is hiervoor van groot belang. Het kabinet heeft hier reeds op ingespeeld met de operatie *Inzicht in Kwaliteit* als onderdeel van het regeerakkoord. VWS werkt hier al langer aan, onder meer door het concreter maken van doelstellingen en onderliggende maatregelen in de begroting, de pilot *Lerend evalueren* en de VWS-monitor. De VWS-monitor geeft inzicht in de ontwikkeling van lange termijn trends met als hoofddoelstelling het informeren van de Tweede Kamer over hoe het ervoor staat met de gezondheid (zorg) in Nederland. De maatschappelijke doelstellingen en indicatoren in de VWS-monitor staan vast, juist zodat trends over een langere periode kunnen worden gevolgd en hiermee signalerend en agenderend kunnen werken.

De uitgewerkte programma's zijn waar mogelijk reeds van concrete indicatoren voorzien. Deze worden waar relevant ook aangehaald in de beleidsagenda. Voor overige programma's geldt dat hiervoor nog een monitoringsinstrument in ontwikkeling is of dat hierover nog afspraken moeten worden gemaakt met het veld. Ten aanzien hiervan zal nog nadere duidelijkheid komen van de wijze van monitoring. De monitor van onze beleidsprioriteiten vormt de basis voor de beleidsagenda's en beleidsverslagen voor de komende kabinetsperiode. De beleidsprioriteiten zullen de komende periode worden gevolgd in de begrotings- en verantwoordingsstukken van VWS. Rapportage hiervoor vindt plaats parallel aan overige voortgangsinformatie die door het jaar heen per programma of per akkoord aan de Tweede Kamer wordt gestuurd. In 2020 staat de beleidsevaluatie van Arbeidsmarkt en opleiden gepland.

3. Samenvatting van de maatregelen van het ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid



Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Beleidsprioriteiten: naar een arbeidsmarkt met kansen voor iedereen

Na jaren van crisis groeit de Nederlandse economie in een stevig tempo. De positieve economische ontwikkelingen van de laatste jaren zijn duidelijk zichtbaar op de arbeidsmarkt. De werkgelegenheid stijgt en het aantal openstaande vacatures neemt toe. De werkloosheid daalt in 2019 tot 3,4 procent van de beroepsbevolking, het laagste niveau sinds 2001. De contractloonstijging loopt op. Werknemers krijgen vaker een bonus of een hogere schaal en wisselen vaker van baan. Sinds 2017 neemt ook het aantal vaste contracten weer toe. In het tweede kwartaal van 2018 zijn er 159.000 meer werknemers met een vaste arbeidsrelatie dan een jaar eerder, een groei van 3,1 procent. Sinds 2014 merken huishoudens langzaam maar zeker het herstel. Het consumentenvertrouwen neemt toe, net als het vertrouwen in elkaar.

In steeds meer sectoren is sprake van krapte op de arbeidsmarkt. De spanning op de arbeidsmarkt is verder toegenomen. Inmiddels geeft bijna één op de vijf bedrijven aan dat ze in hun activiteiten belemmerd worden door een tekort aan personeel. Dit is een verdubbeling ten opzichte van vorig jaar. De personeelskrapte in sommige sectoren en het feit dat er tegelijk grote groepen mensen langs de kant staan of minder uren werken dan zij willen, duidt op een mismatch op de arbeidsmarkt. Het is belangrijk dat werkgevers en werkzoekenden op de arbeidsmarkt elkaar gemakkelijk en snel vinden, zeker omdat de tekorten in sectoren als het onderwijs, de zorg en de techniek waarschijnlijk nog verder gaan oplopen. Het [Actieplan Krapte](#) beschrijft de aanpak van het kabinet, die zich richt op het verbeteren van de structuur van de arbeidsmarkt. Krapte is namelijk niet alleen een tijdelijk gevolg van de aantrekkende economie. Juist nu het zo goed gaat, worden de structurele onevenwichtigheden op de arbeidsmarkt en de uitdagingen op langere termijn extra zichtbaar. Het kabinet pakt deze uitdagingen graag samen met werkgevers en werknemers op.

De koopkracht groeit in 2019

De meeste Nederlanders, 96 procent, gaan er volgend jaar volgens de ramingen in koopkracht op vooruit. Het kabinet heeft met het [regeerakkoord](#) ingezet op het meer lonend maken van werk door belastingmaatregelen die vanaf 2019 ingaan. Het betreft onder meer de invoering van een tweeschijvenstelsel in box 1 en een verhoging van de algemene heffingskorting en de arbeidskorting. Hierdoor houden huishoudens meer geld over van elke euro die ze verdienen. Ook leidt de krapte op de arbeidsmarkt de komende periode tot hogere lonen. De koopkracht van werkenden groeit volgend jaar met 1,6 procent het sterkst, maar ook gepensioneerden (1,5 procent) en uitkeringsgerechtigden (0,9 procent) gaan er meer op vooruit dan in 2018. De mediane statische koopkracht stijgt in 2018 naar verwachting met 0,4 procent en met 1,5 procent in 2019. De Europese Commissie beveelt Nederland aan om voorwaarden te scheppen voor hogere loongroei.

Nog niet iedereen profiteert mee van het herstel. Het kabinet wil dat alle werkenden het economisch herstel gaan merken in de portemonnee. Werken moet lonen. Ook staan er nog te veel mensen langs de kant. Mensen die mee willen doen maar onvoldoende kansen krijgen, of mensen die het niet helemaal op eigen kracht redden op de arbeidsmarkt. Voorbeelden hiervan zijn mensen met een beperking, ouderen, mensen met schulden en mensen met een migratieachtergrond. Het kabinet maakt zich hard voor een inclusieve arbeidsmarkt, waar iedereen kansen krijgt.

De wereld om ons heen verandert en dat vraagt om aanpassingsvermogen

Globalisering, technologische ontwikkeling en flexibilisering hebben directe invloed op de

samenleving en de arbeidsmarkt. Nieuwe beroepen ontstaan en technologische vooruitgang zorgt ervoor dat we langer leven dan ooit. Dit brengt kansen met zich mee. Tegelijkertijd leidt dit tot het verdwijnen of veranderen van banen en draagt techniek ook bij aan een toegenomen complexiteit waar niet iedereen zich even goed in kan redden. Dit toont de urgentie van een goed werkend stelsel van arbeidsrecht en sociale zekerheid. Om kansen en zekerheid te kunnen bieden in de 21e eeuw zullen niet alleen mensen mee moeten ontwikkelen, maar moet ook het beleid worden aangepast. Dit vraagt om acties en wetgeving op de korte termijn en een sterke toekomstgerichte agenda om met de onzekere toekomst om te kunnen gaan.

Verandering raakt verschillende groepen in verschillende mate, en dat versterkt scheidslijnen in onze maatschappij. Vrijwel iedereen heeft te maken met de verandering. Sommige groepen profiteren van al die nieuwe ontwikkelingen, anderen kunnen dat tempo niet altijd bijbenen en er zijn mensen die alleen de nadelen ervaren. Een effect is dat de scheidslijnen in de samenleving dieper dreigen te worden en dat daardoor spanningen ontstaan: kansen aan de bovenkant, risico's aan de onderkant. Het kabinet zet zich ten aanzien van de arbeidsmarkt in door mensen te helpen zich klaar te maken voor ontwikkelingen van de toekomst door te focussen op ontwikkeling, maar ook door de toegang tot de arbeidsmarkt voor groepen die aan de zijlijn staan makkelijker te maken en om meer werkenden de kans te geven op een contract dat bij hen past.

Beleidsthema's

Arbeidsmarkt in balans

Het kabinet werkt naar een arbeidsmarkt die in balans is. De arbeidsmarkt verandert in een vlot tempo. De huidige instituties doen steeds minder wat men van ze verwacht. Vaste werknemers, flexwerkers en zzp-ers zijn onbedoeld concurrenten van elkaar geworden. Een werkgever die fatsoenlijk met zijn werknemers omgaat, ondervindt concurrentienadeel van bedrijven die constructies bedenken om lonen te drukken en risico's af te wentelen. Daarom is het belangrijk om nu in te grijpen waar regelgeving onnodig knelt of juist teveel ruimte biedt. Het kabinet heeft een ambitieus programma voor de komende tijd, waarmee het discussies over mismatches die al jaren lopen beslecht en de hoognodige arbeidsmarkthervormingen doorvoert. Voor de uitdagingen op lange termijn wil dit kabinet ook fundamenteel kijken of de verschillende stelsels van het arbeidsrecht, sociale zekerheid en fiscaliteit nog aansluiten bij een toekomstbestendige arbeidsmarkt. Daarom stelt het kabinet een onafhankelijke commissie in die zal onderzoeken of het huidige stelsel nog aansluit op de arbeidsmarkt van de toekomst.

Extra Compensatie kleine werkgevers bij transitievergoeding

Werkgevers ervaren een drempel bij het geven van vaste contracten, terwijl veel werkenden juist behoefte hebben aan zekerheid. Het economisch herstel is goed te merken op de arbeidsmarkt. De groei van het aantal vaste banen is in de eerste twee kwartalen van 2018 groter dan die van het aantal flexibele banen. Dit is voor het eerst sinds 2009. Het aantal vaste banen hangt echter niet alleen samen met de conjunctuur. Er zijn ook onderliggende problemen. Werkgevers ervaren risico's bij het aannemen van vast personeel als gevolg van een stapeling van regelingen. Zo ervaren vooral kleine werkgevers de regels rondom ziekte en arbeidsongeschiktheid als risicovol en belastend. Het kabinet wil hier wat aan doen door (kleine) werkgevers te ontlasten op het gebied van ziekte, zonder de instroom in de arbeidsongeschiktheidsregelingen te laten oplopen. Om te bevorderen dat het MKB weer meer personeel in (vaste) dienst durft te nemen, slijpt het kabinet ook de scherpe randen van de verplichting tot het betalen van een transitievergoeding. Zo is er in het regeerakkoord geld gereserveerd om de transitievergoeding voor kleine werkgevers te compenseren bij ontslag als gevolg van bedrijfsbeëindiging, pensionering of ziekte. Deze regeling komt bovenop de reeds aangenomen wet waarin de transitievergoeding gecompenseerd kan worden indien een werknemer wordt ontslagen na twee jaar ziekte.

Met de wet *Arbeidsmarkt in Balans* wordt het voor werkgevers weer aantrekkelijk om mensen in vaste dienst te nemen. De sleutel voor een evenwichtiger arbeidsmarkt is een gelijktijdige beweging, waarin het minder risicovol wordt om mensen in vaste dienst aan te nemen, maar er ook ruimte is voor flexibiliteit. In het wetsvoorstel [Arbeidsmarkt in Balans \(WAB\)](#) stelt het kabinet een serie maatregelen voor op het terrein van flexibele arbeid, het ontslagrecht en de financiering van de WW. Dit wetsvoorstel gaat in het najaar van 2018 naar de Tweede Kamer, de beoogde invoeringsdatum van de WAB is 1 januari 2020. Enerzijds wordt het aantrekkelijker om een vast contract aan te bieden. Daartoe worden de mogelijkheden om een proeftijd aan te gaan verruimd, wordt er een cumulatiegrond toegevoegd aan de redelijke gronden voor ontslag en wordt het verschil in de kosten van ontslag tussen flexibele en vaste contracten verkleind door de opbouw van de transitievergoeding voor vaste en flexibele contracten gelijk te trekken.

Bovendien krijgen werkgevers die vaste contracten aanbieden een steuntje in de rug: voor vaste contracten gaan zij een lagere WW-premie afdragen dan voor flexibele contracten. Tegelijkertijd wordt de mogelijkheid voor flexibiliteit uitgebreid. Zo wordt meer ruimte gecreëerd om af te wijken van de ketenbepaling voor terugkerend tijdelijk werk dat ten hoogste gedurende negen maanden in een jaar kan worden verricht. Verder wordt de periode waarna opeenvolgende tijdelijke contracten overgaan in een contract voor onbepaalde tijd verlengd van twee naar drie jaar.

ZZP'ers, ondernemers en opdrachtgevers hebben behoefte aan meer duidelijkheid en zekerheid. Voor veel zelfstandigen en hun opdrachtgevers is de huidige regelgeving onduidelijk of onnodig ingewikkeld. Duidelijkheid voor zelfstandigen en opdrachtgevers over het al dan niet bestaan van een dienstbetrekking is cruciaal, daarom komt dit kabinet met maatregelen die meer duidelijkheid geven over het al dan niet bestaan van een dienstbetrekking. Hierbij kan ook aan de bovenkant van de arbeidsmarkt meer zekerheid worden gegeven aan zelfstandige ondernemers die werken tegen een hoog uurtarief. Het maken van nieuwe wetgeving rond zzp is echter geen eenvoudige opgave. De afgelopen maanden is gestart met de uitwerking van maatregelen. Het kabinet is daarin verder gekomen, maar heeft ook nog werk te verrichten. In de kamerbrief [Uitwerking maatregelen werken als zelfstandige](#) is aangegeven welke stappen het kabinet de komende periode zet in het wetgevingsproces. Met deze maatregelen pakt het kabinet prangende problemen rondom schijnzelfstandigheid en onzekerheid over een dienstbetrekking aan.

Arbeid en Zorg

Geboorteverlof

Het kabinet streeft ernaar dat beide ouders werk en kinderen goed kunnen combineren. Het is belangrijk dat ouders na de geboorte van hun kind tijd met hun gezin door kunnen brengen. Zo maken ouders en kind een betere start. Ook kunnen de taken in en rond het huis vanaf het begin beter en eerlijker verdeeld worden. Deze modernisering op het gebied van arbeid en zorg is hard nodig, ook als we Nederland in een internationaal perspectief bekijken. Door de [Wet Invoering Extra Geboorteverlof \(WIEG\)](#) krijgt de partner van de moeder in het eerste halfjaar na de geboorte recht op zes weken geboorteverlof.

Het kabinet verbetert de betaalbaarheid, toegankelijkheid en kwaliteit van kinderopvang. Het kabinet verhoogt de kinderopvangtoeslag en het kindgebonden budget, om ouders aanvullend te ondersteunen. Het kindgebonden budget voor paren met middeninkomens gaat vanaf 2020 omhoog met bijna € 500 miljoen. Daarnaast verhoogt het kabinet het budget voor de kinderopvangtoeslag met € 248 miljoen per jaar. Ouders die blijven werken of meer gaan werken, zullen zo ook meer geld overhouden. Het budget voor de kinderbijslag gaat vanaf 2019 met structureel € 250 miljoen omhoog.

Ook wordt in 2019 verder ingezet op het verbeteren van de kwaliteit van kinderopvang door onder andere aanpassing van de beroepskrachtkindratio van één beroepskracht per vier baby's naar één

beroepskracht per drie baby's en de introductie van de pedagogisch beleidsmedewerker. Ten tweede wordt de pedagogische beleidsmedewerker geïntroduceerd. Deze coacht de pedagogisch medewerkers bij de dagelijkse werkzaamheden en houdt zich bezig met de ontwikkeling van pedagogisch beleid. De maatregelen die per 1 januari 2019 in werking treden, leiden tot een verhoging van de maximum uurprijs met € 0,27 voor de dagopvang en een verlaging met € 0,34 voor de buitenschoolse opvang.

Internationaal

Het kabinet moderniseert de arbeidsmarkt en kijkt ook naar de toekomst. De discussie over de toekomst van de arbeidsmarkt wordt ook op mondiaal niveau gevoerd. Veel landen moeten inspelen op uitdagingen zoals technologische ontwikkeling, digitalisering en vergrijzing. Maar ook ogenschijnlijke nationale discussies zoals het zzp-vraagstuk worden over de landsgrenzen gevoerd. Op het vlak van arbeidsmigratie en grensoverschrijdend dienstenverkeer lopen nationale en Europese discussies in elkaar over. Bij deze discussies is het dilemma hoe de Europese interne markt samen kan gaan met een goede sociale bescherming. Bij deze onderwerpen is samenwerken een welbegrepen eigenbelang, zowel binnen als buiten Europa. Nederland is sterk betrokken bij deze discussies en probeert zoveel mogelijk lering te trekken uit de ontwikkelingen over de grens en die te betrekken in nationale beleidsdiscussies.

Leven lang ontwikkelen

Door middel van een leven lang ontwikkelen kan iedereen mee blijven doen op de snel veranderende arbeidsmarkt. Op de arbeidsmarkt doen zich flinke verschuivingen voor in gevraagde kennis en vaardigheden. Het is ook hier van belang om vooruit te kijken. Het kabinet wil daarom dat mensen zich niet pas (bij)scholen bij werkloosheid of dreigend baanverlies, maar dat zij leren en ontwikkelen zien als vanzelfsprekende onderdelen van hun werk en leven. In diverse sectoren op de arbeidsmarkt doet zich krapte voor. Tegelijkertijd kan een deel van de werkzoekenden niet aan het werk komen en dreigen anderen hun baan te verliezen. Mede in het licht van deze ontwikkelingen is een leven lang ontwikkelen een noodzaak.

Het kabinet wil een doorbraak realiseren op het gebied van een Leven Lang Ontwikkelen en een positieve en sterke leercultuur tot stand brengen. Nederland heeft een positieve leercultuur, waarin iedereen de kans krijgt zichzelf te blijven ontwikkelen. Het kabinet wil dit verder versterken. De sleutel voor verandering ligt bij mensen zelf. Het kabinet heeft als taak de kracht, vindbaarheid en creativiteit van mensen te ondersteunen en ervoor te zorgen dat iedereen een kans krijgt om te blijven leren. De kern van de voorgestelde aanpak is het stimuleren van de eigen regie van mensen op hun loopbaan en leven, zodat ze zich kunnen blijven ontwikkelen en hun eigen keuzes kunnen maken. In de [Kamerbrief Leven Lang Ontwikkelen](#) zijn vijf hoofdlijnen geschetst die het kabinet met verschillende stakeholders uitwerkt.

Sectorplannen

De kerncijfers over de sectorplannen vervallen in de begroting. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) blijft over de sectorplannen rapporteren door middel van voortgangsbrieven aan de Kamer.

Gezond en veilig werken

Garanderen van een basisbescherming aan werknemers. Nog steeds worden veel werknemers ernstig ziek doordat zij op hun werk in aanraking komen met bijvoorbeeld kankerverwekkende stoffen. Beroepsziekten en arbeidsongevallen leiden tot (onnodige) uitval. In het belang van duurzaam inzetbare werknemers moeten deze misstanden worden tegengegaan. Dat kan onder andere door meer informatie en bewustwording bij werknemers en werkgevers. Het kabinet start hiervoor een meerjarige campagne om het aantal beroepsziekten terug te dringen. Daarnaast moeten werknemers die ziek zijn geworden door hun werk sneller en eenvoudiger dan nu het geval

is een schadevergoeding kunnen claimen. Dit stimuleert de werkgevers bovendien om meer bescherming te bieden. Het kabinet roept de letselschadebranche op om claims van mensen met een beroepsziekte sneller af te handelen.

Programma Preventie van beroepsziekten

Het in 2018 gestarte vierjarige programma [Preventie beroepsziekten](#), nu gericht op veilig werken met gevaarlijke stoffen, bereidt in 2019 de toevoeging voor van het onderwerp *Voorkomen van gezondheidsschade door fysieke belasting tijdens het werk*. Daarnaast worden in 2019 samen met branches en beroepsgroepen effectieve interventies opgesteld en geïmplementeerd. Ook zal samen met partijen bestaande kennis beter toegankelijk worden gemaakt en wordt het ontwikkelen en toepassen van innovaties gestimuleerd. Hiervoor is in totaal € 2 miljoen in de vorm van subsidies en opdrachten beschikbaar.

Oudedagvoorzieningen en AOW-leeftijd

In 2019 zal de AOW-gerechtigde leeftijd 66 jaar en vier maanden bedragen. Na 2019 zet de geleidelijke verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd door. De AOW-gerechtigde leeftijd wordt in stappen verhoogd naar 67 jaar in 2021. Daarna wordt de AOW-gerechtigde leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting. De AOW-gerechtigde leeftijd voor 2022 en 2023 is vastgesteld op 67 jaar en drie maanden.

Pensioencommunicatie

Het is de bedoeling dat vanaf september 2019 op www.mijnpensioenoverzicht.nl het te verwachten pensioen voor alle deelnemers wordt uitgedrukt in drie scenario's: een verwacht, een optimistisch en een pessimistisch scenario. Zo krijgen deelnemers meer dan nu inzicht in hun te verwachten pensioen, waarbij ook duidelijk wordt gemaakt dat dit pensioen hoger of lager kan worden.

Meedoen in de samenleving

Samen wordt gezorgd voor een samenleving met een arbeidsmarkt waar iedereen kansen krijgt om mee te doen. Werk is goed voor mensen. De waarde van werk is dat het bijdraagt aan persoonlijke ontwikkeling, en werk hangt positief samen met gezondheid en geluk. Werk is de beste remedie tegen armoede, schulden en sociale uitsluiting.

Perspectief op werk

De huidige krapte op de arbeidsmarkt biedt kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het kabinet is in gesprek met werkgevers, werknemers, gemeenten, UWV en het onderwijsveld over het *Actieplan Perspectief op werk*. Dit initiatief is erop gericht zoveel mogelijk mensen een baan, leerwerkplek of aangepaste functie aan te bieden. Hiermee komen werkgevers aan extra krachten én komen werkzoekenden aan werk. Zo zijn er afspraken gemaakt om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de zorg aan de slag te helpen. Ook innovatieve concepten zijn de moeite waard om verder te verkennen, bijvoorbeeld social impact bonds³.

Het aanpakken van het tekort aan personeel is voor de sector zorg en welzijn een van de grootste uitdagingen. Er zijn tot eind 2022 ongeveer 190 duizend extra medewerkers nodig. Tegelijkertijd zijn er mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die een bijdrage kunnen leveren aan vermindering van het personeelstekort: mensen met een arbeidsbeperking, maar ook mensen met een niet-westerse migratieachtergrond, onder wie statushouders. Door passende banen te creëren worden de talenten van mensen benut. Tegelijkertijd wordt de personeelsproblematiek verlicht en wordt invulling gegeven aan inclusief werkgeverschap.

³ Zie hier een toelichting van een voorbeeld uit Rotterdam: <https://www.rotterdam.nl/werken-leren/sib/>

Het kabinet versterkt de dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers om meer mensen aan het werk te helpen. Onderdeel van het *Actieplan Perspectief op werk* is verbetering van het matchen op werk voor alle werkzoekenden die daarbij publieke ondersteuning nodig hebben. Werkgevers willen bediend worden vanuit één regionaal werkgeversloket, met een geharmoniseerd regionaal pakket van instrumenten en voorzieningen en met een inzichtelijk bestand van alle werkzoekenden. Om dit voor elkaar te krijgen, zal het kabinet met bestuurlijke afspraken en financiële ondersteuning richting geven aan de samenwerking tussen UWV, gemeenten en andere partijen in de arbeidsmarktregio's. Het kabinet stelt hiervoor tweemaal € 35 miljoen beschikbaar in 2019 en 2020. Ook stelt het kabinet vanaf 2019 € 70 miljoen beschikbaar voor persoonlijke dienstverlening door UWV aan werkzoekenden met een WW-, WIA- of Wajong-uitkering. Dit geeft UWV de mogelijkheid om de dienstverlening op maat verder uit te breiden en de matching op de arbeidsmarkt te versterken. De persoonlijke dienstverlening is voor UWV belangrijk om mensen te helpen op weg naar werk en daarmee het beschikbare re-integratiebudget volledig te benutten.

Mensen moeten zich niet belemmerd voelen om stappen te zetten richting werk, uit onzekerheid en vrees om rechten te verspelen of er in inkomen op achteruit te gaan. Met dit doel is een project gestart om de overgangen van uitkering, dagbesteding, beschut werk en banenafpraak naar regulier werk te versoepelen.

Per 2020 structurele LKV voor Banenafpraak en scholingsbelemmerden

Het Loonkostenvoordeel (LKV) voor Banenafpraak en scholingsbelemmerden is niet langer beperkt tot drie jaar, maar geeft per 2020 structureel recht op LKV. De uitbreiding is bedoeld om het arbeidsmarktperspectief van mensen met een arbeidsbeperking duurzaam te vergroten.

Banenafpraak/quotum (resultaten driemeting)

De banenafpraak uit het Sociaal Akkoord van 2013 heeft als doel om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen bij reguliere werkgevers. Met de sociale partners is afgesproken 125.000 banen voor de doelgroep te creëren. De opgave voor markt en overheid tot en met 2017 is om 33.000 extra banen te realiseren ten opzichte van de nulmeting; 23.000 in de sector markt en 10.000 in de sector overheid. De doelstelling van 33.000 banen is met 36.904 extra banen ruim gehaald. Met 30.432 banen heeft de sector markt de doelstelling van 23.000 banen ruim overtroffen. Helaas hebben de overheidswerkgevers de doelstelling ook in 2017 niet gehaald. Waar de doelstelling voor de overheid op 10.000 banen ligt, hebben de overheidswerkgevers 6.471 extra banen ten opzichte van de nulmeting gerealiseerd. Dit resultaat van de sector overheid geeft geen aanleiding om de quotumregeling te deactiveren. Halen de overheidswerkgevers over 2019 de banenafpraak weer niet, dan wordt een heffing opgelegd van € 5.000 per niet-ingevulde baan van een individuele overheidswerkgever.

Integratie

De samenleving verandert en wordt steeds diverser. Het rapport [De Nieuwe Verscheidenheid](#) van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) laat zien dat Nederland inwoners uit 223 herkomstlanden telt.

Een goede integratie begint bij een effectieve inburgering. Het is belangrijk om gemeenten daarbij meer regie over de uitvoering van inburgering te geven. Voor iedere nieuwkomer zal de gemeente daarom een persoonlijk plan opstellen: het *Plan Inburgering en Participatie (PIP)*. Dit is maatwerk: een persoonlijk programma voor het leren van de taal in combinatie met werk, vrijwilligerswerk, studie of stage. Het PIP is niet vrijblijvend – niet voor de nieuwkomer en niet voor de gemeente. [Het nieuwe inburgeringsstelsel](#) stelt hogere taaleisen aan inburgeraars. Dit vergroot de kans op een baan. Het kabinet stelt hiervoor extra geld beschikbaar: € 50 miljoen in 2019, oplopend naar € 70 miljoen structureel. Er worden verschillende leerroutes ontwikkeld die aansluiten bij leerniveau,

vaardigheden en andere afspraken uit het PIP. Ook voor nieuwkomers die een minder hoog taalniveau halen, is alles erop gericht om zo snel mogelijk zelfredzaam te worden.

Persoonlijk Plan Inburgering en Participatie (PIP)



Bron: SZW

Brede schuldenaanpak en armoede

Armoede en schulden hebben grote invloed op het leven van mensen. Ze veroorzaken stress en leiden vaak tot een slechtere gezondheid of tot problemen binnen relaties. Schulden vormen een belemmering bij het vinden van werk of bij het behouden van werk. De schuldenproblematiek vraagt om een samenhangend totaalpakket aan maatregelen dat gezamenlijk met alle betrokken partijen wordt uitgevoerd. [De brede schuldenaanpak](#) richt zich op drie pijlers:

- Het voorkomen van problematische schulden.
- Het terugdringen van problematische schulden.
- Het bevorderen van zorgvuldige en maatschappelijk verantwoorde incasso.

Het kabinet wil problematische schulden voorkomen door te bevorderen dat meer mensen aan het werk gaan en dat (meer) werken loont. Werk is immers de beste weg om schulden te voorkomen dan wel structureel uit de problematische schulden te raken. Daarom werken de ministeries van OCW, SZW en VWS samen met gemeenten en tal van partners aan het voorkomen en verminderen van laaggeletterdheid in het programma [Tel mee met Taal](#).

Als problematische schulden niet voorkomen kunnen worden, moeten mensen waar mogelijk ontzorgd, ondersteund en geactiveerd worden om hun schulden de baas te worden. Het kabinet stelt € 80 miljoen ter beschikking in de periode 2018–2020 voor [het voorkomen van schulden en de bestrijding van armoede](#) – in het bijzonder onder kinderen.

Uitvoering

De Minister van SZW bepaalt de kaders waarbinnen de uitvoering tot stand komt en stelt uitvoeringsbudget ter beschikking aan het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) inclusief het Bureau Keteninformatisering Werk en Inkomen (BKWI), de Sociale Verzekeringsbank (SVB) en het Inlichtingenbureau (IB). Hij maakt daarbij prestatieafspraken en stuurt op rechtmatige, doelmatige, doeltreffende en klantgerichte uitvoering. Hiertoe is een planning- en controlecyclus ingericht tussen de uitvoeringsorganen en het ministerie.

Dienstverlening WW, WGA en Wajong

UWV heeft in 2016 middelen ontvangen voor aanvullende persoonlijke dienstverlening voor WW-gerechtigden. UWV start in 2018 met het aanschrijven van een onderzoeksbureau voor de

effectmeting van deze nieuwe WW-dienstverlening en dienstverlening aan andere doelgroepen. De eerste resultaten uit het onderzoek zullen in de eerste helft van 2019 bekend worden. Met het regeerakkoord heeft het kabinet vanaf 2019 structureel € 70 miljoen vrijgemaakt om de persoonlijke [dienstverlening die het UWV biedt voor WW, WGA en Wajong](#) uit te breiden en te versterken. In 2018 is de dienstverlening met tijdelijke middelen geïntensiveerd in het licht van enerzijds de banenafspraken, anderzijds de korting op de uitkering. Met de extra middelen wordt deze dienstverlening voortgezet. Met de aanvullende middelen uit het regeerakkoord krijgt het UWV ook de mogelijkheid om de WGA-doelgroep goed in beeld te brengen en houden en, naar gelang van de kenmerken en behoefte van de WGA-gerechtigde, gerichte interventies in te zetten. Met de implementatie van de dienstverlening WGA zal ook een onderzoek gestart worden naar de doelmatigheid en de doeltreffendheid van de dienstverlening. In 2021 volgt een mid-term review met een eerste inzicht in de doelmatigheid en doeltreffendheid over de WGA-dienstverlening. De uitbreiding van de persoonlijke dienstverlening voor de WW en de Wajong zal eveneens geëvalueerd en gemonitord worden.

Artsencapaciteit UWV

Sinds 2016 wordt met veel inzet gewerkt om de achterstanden in de sociaal-medische beoordelingen en het tekort aan verzekeringsartsen te verkleinen. Hiervoor is in 2018 is € 25 miljoen incidenteel beschikbaar gesteld. Voor 2019 en verder is, bovenop de reeds toegekende basismiddelen, € 44 miljoen beschikbaar om meer evenwicht te brengen aan het tekort. De maatregelen die UWV heeft genomen om de capaciteit van verzekeringsartsen te vergroten, hebben vooralsnog onvoldoende opgeleverd. Daarom is een expertgroep ingesteld die voorstellen heeft gedaan die kunnen bijdragen aan het verkleinen van het capaciteitstekort.

4. Samenvatting van de maatregelen van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

In 2019 wordt door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) vooral ingezet op het flexibiliseren van het onderwijs en de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. Daarnaast gaat de aandacht uit naar kwetsbare groepen en hoe deze inzetbaar te maken voor de arbeidsmarkt.

Aansluiting arbeidsmarkt - onderwijs

Doorlopende leerlijnen

Om de waarde van opleidingen voor het individu en de maatschappij te vergroten, moeten opleidingen aansluiten op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. OCW versterkt het beroepsonderwijs (vmbo-mbo) door onder andere regionale afspraken te stimuleren om de aansluiting tussen het vmbo en mbo te verbeteren en doorlopende leerroutes vmbo-mbo te ontwikkelen. Naast een betere doorstroom van vmbo naar mbo wordt gewerkt aan het verbeteren van de aansluiting van het mbo op de arbeidsmarkt. Dit is één van de speerpunten van de nieuwe [Kwaliteitsafspraken mbo](#).

Met deze afspraken wordt het opleidingsaanbod sterker dan nu verbonden met de kenmerken en ontwikkelingen van het werkgebied. Het ministerie vraagt hiervoor scholen om expliciet aandacht te besteden aan verbetering van het arbeidsmarktrendement van de opleidingen en hun opleidingenportfolio hierop nog beter af te stemmen. Mochten er toch opleidingen worden aangeboden met gebrekkig arbeidsmarktrendement, dan heeft het ministerie mogelijkheden om in te grijpen.

Praktijkleren

Om de aansluiting van het mbo op de arbeidsmarkt te verbeteren, stimuleert het ministerie van OCW vormen van praktijkleren en hybride onderwijs, waarbij werken en leren met elkaar verweven zijn. De subsidieregeling praktijkleren is een tegemoetkoming voor de kosten die een werkgever maakt voor de begeleiding van leerlingen, studenten en werknemers die een (beroeps)opleiding volgen binnen praktijkleerplaatsen en werkleerplaatsen. Deze subsidieregeling wordt in 2019 met één jaar verlengd. De budgetten voor de verschillende onderwijscategorieën in deze subsidieregeling worden neerwaarts bijgesteld en het maximale subsidiebedrag per gerealiseerde praktijk- of werkleerplaats wordt verlaagd van € 2.700 naar € 2.500 in 2019.

Regionaal investeringsfonds mbo (RIF)

Met het RIF zijn sinds 2014 middelen beschikbaar gesteld voor duurzame publiek-private samenwerking (pps) in het beroepsonderwijs. Het huidige RIF loopt af per 2018. Er komt een vervolg van het RIF voor de jaren 2019–2022. Hiervoor is in totaal € 100 miljoen beschikbaar gesteld. Daarnaast wordt het, via het experiment “Ruimte voor de regio”, mogelijk voor mbo-instellingen om een deel van het onderwijs in de regio te ontwikkelen en zo regionaal in te kleuren, en op die manier aan te sluiten bij de behoeften van het regionaal bedrijfsleven. De experimenteer-AMvB die hiertoe de benodigde ruimte biedt, zal januari 2019 in werking te treden.

Flexibilisering van het onderwijs

Flexibilisering van het mbo onderwijs

Door verschuiving van middelen van 2020 naar 2019 zijn eerder middelen beschikbaar gekomen voor een actieprogramma met onder meer een programma flexibilisering in het mbo en een digitaal

overzicht van scholingsmogelijkheden. Om meer maatwerk voor volwassenen te creëren, zal de stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) in het najaar van 2018 starten met vijftien pilots met certificaten voor beroepsgerichte onderdelen van kwalificaties.

Afschaffing Cascadebekostiging

Per 2019 schaft het ministerie de cascade in de mbo-bekostiging af. Scholen krijgen niet langer minder geld voor studenten die lang(er) in het mbo verblijven en er ontstaat meer financiële ruimte voor studenten om met behulp van het stapelen van diploma's of het wisselen van opleiding een diploma te halen, met uitzicht op een plek op de arbeidsmarkt. Met de introductie van een vakcertificaat krijgen studenten die uitvallen toch een bewijs mee waar op de arbeidsmarkt waarde aan wordt gehecht. Zo krijgen alle studenten in het mbo de kans zich in een passend tempo te ontwikkelen en te ontplooiën.

Bekostiging flexibel hoger onderwijs voor volwassenen (hbo)

In 2016 is de pilot flexibilisering van start gegaan. In dit experiment werkt een school niet met een vast onderwijsprogramma, maar met 'leeruitkomsten'. In die leeruitkomsten is uitgewerkt wat studenten moeten kennen en kunnen. In september 2017 is het [experiment vraagfinanciering](#) in een aantal opleidingen in zorg & welzijn gestart. In dit experiment maken studenten aanspraak op vouchers die zijn in te zetten bij bekostigde of niet-bekostigde deelnemende opleidingen. Dit geeft bekostigde instellingen meer mogelijkheden voor flexibiliteit en vraaggerichtheid. Ook in 2018 is er nog een aantal nieuwe opleidingen toegetreden tot het experiment vraagfinanciering.

Het doel van de pilots en experimenten is om te onderzoeken of verruiming van bestaande kaders bijdraagt aan de totstandkoming van een onderwijsaanbod dat flexibeler is en beter aansluit op de kenmerken en behoeften van volwassenen, met behoud van de kwaliteit van het onderwijs. De evaluatie van zowel het experiment als de pilots vindt in 2021 plaats. Het experiment vraagfinanciering kent daarnaast een tussenevaluatie, eind 2018. Op basis van de tussenevaluatie kan worden besloten of het experiment eventueel wordt uitgebreid of aangepast.

Permanent leren

Het ministerie werkt samen met andere partijen aan het realiseren van een doorbraak op het gebied van leven lang ontwikkelen. In 2019 is € 7,25 miljoen beschikbaar om een begin te kunnen maken met het verbeteren van de randvoorwaarden voor een leven lang ontwikkelen. OCW zorgt daarbij voor flexibilisering van het mbo en werkt met andere departementen, sociale partners, onderwijsinstellingen en andere stakeholders aan de wijze waarop de randvoorwaarden voor leven lang ontwikkelen worden versterkt, waaronder een digitaal overzicht dat inzichtelijk maakt welke scholingsmogelijkheden een individu heeft.

Opleidingsrendement

Loopbaanoriëntatie en Begeleiding (LOB)

Voor LOB activiteiten wordt in totaal €2,253 miljoen uitgetrokken. De LOB-middelen worden vooral ingezet om studenten te ondersteunen en te begeleiden bij de ontwikkeling van loopbaancompetenties en het maken van bewuste studie- en beroepskeuzes. Tevens wordt in het mbo het project "LOB en gelijke kansen" uitgevoerd om jongeren in een achterstandspositie beter te ondersteunen bij hun ontwikkeling. Hierbij ligt de focus op het doorbreken van negatieve beeldvorming en de ontwikkeling van loopbaancompetenties.

De wet Regionale samenwerking voortijdig schoolverlaten en jongeren in een kwetsbare positie

De urgentie om schooluitval aan te pakken blijft onverminderd hoog. Per 1 januari 2019 wordt naar verwachting de wet Regionale samenwerking voortijdig schoolverlaten en jongeren in een kwetsbare positie van kracht. De Regionale Meld- en Coördinatiefunctie (RMC) is een regionaal orgaan dat met de beoogde inwerkingtreding van deze wet de taak krijgt om van jongeren tot 23 jaar die niet meer

kwalificatieplichtig zijn en die geen startkwalificatie hebben, de deelname aan onderwijs en arbeidsmarkt te volgen, en er vervolgens samen met andere betrokken partijen in de regio voor te zorgen dat deze jongeren worden begeleid naar school, zorg, werk of een combinatie daarvan. Hiervoor wordt € 35,3 miljoen uitgetrokken.

Laaggeletterdheid

Het leesbevorderingsprogramma *Kunst van Lezen* is onderdeel van het [Actieprogramma Tel mee met Taal](#) 2016–2018. Tel mee met Taal is een gezamenlijke aanpak van de ministeries OCW, SZW en VWS om laaggeletterdheid te voorkomen en tegen te gaan. Mede naar aanleiding van de succesvolle resultaten is besloten Tel mee met Taal voort te zetten. Hiervoor is in totaal €12 miljoen gereserveerd. Het jaar 2019 wordt als transitiejaar gebruikt om met gemeenten te bespreken hoe de aanpak van laaggeletterdheid de komende jaren een verdere impuls kan krijgen. In het voorjaar van 2019 wordt de Tweede Kamer geïnformeerd over de vervolgaanpak van laaggeletterdheid, waarbij bekeken wordt hoe het bereik en de effectiviteit van de aanpak kunnen worden vergroot.

Tot slot

De Tweede Kamer heeft de regering verzocht initiatieven te ondersteunen om meer jongens te interesseren voor werken in de zorg en het onderwijs. De komende vijf jaar ondersteunt OCW de strategische alliantie *Werk en de Toekomst*, die tot doel heeft om brede stereotypering in het onderwijs, bij de overheid en op de arbeidsmarkt te slechten. Ook kijkt het ministerie hoe gezamenlijke en gedegen opgezette initiatieven vanuit zowel de Pabo's als het werkveld vanuit OCW ondersteund kunnen worden. Tenslotte wordt er invulling gegeven aan de vraag van de Tweede Kamer via het op 14 maart 2018 tijdens de Week van Zorg en Welzijn gepresenteerde [Actieprogramma Werken in de Zorg](#) van het Ministerie van VWS, mede namens OCW en SZW. In het najaar van 2018 worden zowel een wervingscampagne als een website gelanceerd en wordt de Tweede Kamer geïnformeerd door de Minister van VWS over de voortgang van het actieprogramma.

5. Samenvatting van de maatregelen van het ministerie van Economische Zaken en Klimaat



Ministerie van Economische Zaken
en Klimaat

Stimuleren van (duurzame) innovatie

Voor het Ministerie van Economische Zaken (EZK) is innovatie één van de belangrijkste bronnen voor economische groei en welvaart. Succesvolle innovaties creëren niet alleen economische toegevoegde waarde, maar bieden ook (deel)oplossingen voor de grote maatschappelijke uitdagingen van deze tijd, bijvoorbeeld op het gebied van medische zorg. Om bedrijven aan te zetten tot innovatie houdt het kabinet vast aan de in Europees verband vastgelegde Nederlandse ambitie om een R&D-intensiteit van 2,5% van het BBP te realiseren. Eén van de doelstellingen is dat er bekwaam personeel beschikbaar is. Succesvol innoveren vereist niet alleen technologische vernieuwing, maar ook investeringen in software en databases, nieuwe verdienmodellen, organisatorisch en menselijk kapitaal en nieuwe logistieke concepten.

Motie Geestelijke verzorging

Conform de motie Dik-Faber wordt vanaf 2018 jaarlijks € 100.000 vrijgemaakt voor de geestelijke verzorging van aardbevingslachtoffers. In overleg met decentrale overheden in Groningen wordt zorg gedragen voor regie ten behoeve van een samenhangende aanpak bij de besteding van het geld voor geestelijke zorg.

6. Samenvatting van de maatregelen van het ministerie van Justitie en Veiligheid



Ministerie van Justitie en Veiligheid

Zorg voor Jeugd

Het ministerie van Justitie en Veiligheid (JenV) zoekt de verbinding met andere departementen, zodat burgers op vele vlakken ervaren dat de overheid er voor ze is. Dit raakt ook de zorg. Een voorbeeld is de verbinding met de sociale wijkteams en de meerjaren-agenda zorg- en veiligheidshuizen. JenV draagt bij aan het vergroten van veiligheid op lokaal niveau in het kader van de aanpak van personen met verward gedrag, de aanpak van kindermishandeling en huiselijk geweld en de uitvoering van het programma [Zorg voor jeugd](#).

Betere samenwerking, gedeelde afwegingscriteria en het uitbannen van dubbel werk moeten leiden tot een sneller werkende jeugdbeschermingsketen, die het mogelijk maakt om eerder en effectiever in te grijpen in situaties die onveilig zijn voor kinderen. Dat is de essentie van het programma *Zorg voor jeugd*. Om te komen tot de gewenste versnelling gaan in 2019 in verschillende jeugdregio's pilots van start. Op basis van de uitkomsten van deze experimenten vindt, waar nodig, aanpassing plaats van protocollen, wet- en regelgeving. Lokale basisteams krijgen de beschikking over een basisset van criteria om te bepalen wat echt werkt en effectief is om kinderen beter te beschermen.

Aanpak mensenhandel

Er komt een wettelijke grondslag voor lokale intakegesprekken, die als doel hebben vanuit de gezondheidszorg (GGD) zicht te houden op prostituees teneinde misstanden te voorkomen.

Programma geweld hoort nergens thuis

Huiselijk geweld en kindermishandeling vormen een hardnekkig maatschappelijk probleem. De Ministeries van VWS en JenV geven daarom met gemeenten uitvoering aan het programma [Geweld hoort nergens thuis](#), dat is gericht op de aanpak van huiselijk geweld en kindermishandeling in de periode 2018–2021. Het programma is opgebouwd langs drie actielijnen:

- Eerder en beter in beeld krijgen van geweld.
- Stoppen van geweld en het veilig maken van gezinssituaties met behulp van samenhangende hulp in een optimale samenwerking van zorg- en justitieorganisaties.
- Extra aandacht voor specifieke groepen die kwetsbaar zijn.

Jeugdbescherming

JenV subsidieert meerdere projecten op het terrein van jeugdbescherming. Hierbij gaat het onder meer om de financiële tegemoetkomingen voor slachtoffers van seksueel misbruik in jeugdzorginstellingen en pleeggezinnen (commissie Samson), subsidies voor pilots met familiegroepsplan (netwerkberaad) en subsidie voor de aanpak van vechtscheidingen.

Expertisecentrum Forensische Psychiatrie (EFP)

Het Expertisecentrum Forensische Psychiatrie (EFP) is opgericht om de wetenschappelijke onderbouwing van de zorg in de forensische psychiatrie te ondersteunen, de samenwerking tussen de forensische instellingen onderling te bevorderen en meer uitwisseling met GGZ-instellingen, universiteiten en onderzoeksinstituten tot stand te brengen. Er wordt jaarlijks gekeken of de subsidie die nu wordt verstrekt nog voldoet aan de eisen die hiervoor door de Minister zijn gesteld. Op deze wijze houdt de Minister controle op de juistheid (rechtmatigheid e.d.) van de toekenningen.

Stichting RegioPlus
Gebouw De Leeuwenhoek
Ierlandlaan 29
2713 HG Zoetermeer
T 079 323 03 19
E info@regioplus.nl
www.regioplus.nl