

Arbeidsmarktbeleid

Het lid Kuiken diende op 3 november jl. een motie in, gericht op maatregelen om zorgprofessionals te ontlasten en hen in staat te stellen meer uren te werken. Op vier manieren wordt reeds ingezet op het ontlasten van het zorgprofessionals:

1. Met crisismaatregelen, gericht op het opschalen van de IC-capaciteit en de beschikbaarheid van tijdelijke extra zorgcapaciteit;
2. Met aandacht voor herstel en de zeggenschap van zorgprofessionals;
3. Met het aanbod van mentale ondersteuning van zorgprofessionals om verzuim en uitval te voorkomen;
4. Met structurele maatregelen gericht, op de beschikbaarheid van voldoende en tevreden medewerkers voor de zorg, bijvoorbeeld vanuit het Actieprogramma werken in de zorg.

Ik licht e.e.a. hieronder nader toe en ga in op wat ik n.a.v. de motie Kuiken heb ondernomen.

ad. 1 Crisismaatregelen

Met diverse initiatieven draag ik bij aan een vermindering van de druk op de zorg. Zo is er € 500 mln. beschikbaar voor het IC-opstalingsplan voor de ziekenhuizen en UMC's. Deze gelden kunnen onder meer worden ingezet voor de versnelde start van de opleiding Basis Acute Zorg waarmee verpleegkundigen eerder inzetbaar zijn op een deel van de zorgtaken die op de IC plaatsvinden.¹ Tevens kunnen vanuit de beschikbaarheidsbijdrage (jaarlijks €180 mln.) gespecialiseerd verpleegkundigen - waaronder IC-verpleegkundigen - worden opgeleid², zodat meer gekwalificeerd personeel beschikbaar komt voor de IC's. Daarnaast is met verschillende crisismaatregelen (€100 mln.) ingezet op het tijdelijk vergroten en het verbeteren van de doorstroom van de zorgcapaciteit in de keten:

- Via Extra Handen voor de Zorg zijn circa 6300 mensen ingezet bij zorgorganisaties in nood.
- Door de Nationale Zorgklas zijn circa 5000 mensen opgeleid voor ondersteunende taken, ruim 1700 volgen een erkende opleiding gericht op duurzame instroom.
- Met de subsidieregeling Coronabanen is voor ruim 7200 mensen subsidie verstrekt aan zorgorganisaties, voor ondersteunende banen die zorgprofessionals ontlasten.
- Defensie is in het UMCU actief geweest voor de opschaling van klinische zorg en IC capaciteit om landelijke patiëntenspreiding mogelijk te maken (160 militairen). Daarnaast is tijdens de piek in 2020 door Defensie in 12 zorginstellingen in de langdurige zorg inzet gepleegd.

Momenteel ben ik bezig met de inrichting van een Nationale Zorgreserve. Tot het moment dat de zorgreserve operationeel is, kunnen zorgorganisaties via www.nationalezorgreserve.nl een beroep doen op het huidige reservistenbestand. Ten behoeve van de werving van zorgreservisten loopt een nationale campagne en een searchopdracht via uitzendbureaus. Voor de Nationale Zorgreserve is vanaf 2022 € 5 mln. structureel vrijgemaakt.

Ad 2. Herstel en zeggenschap van zorgprofessionals

De aanhoudend hoge werkdruk noodzaakt tot aandacht en ruimte voor herstel van zorgprofessionals. Dit komt ook naar voren uit de gesprekken die ik met werkgevers- en beroepsorganisaties voer, vooruitlopend op de besluitvorming over het amendement³ van €10 miljoen voor herstel van zorgprofessionals dat bij de begrotingsbehandeling door GroenLinks werd ingediend. Ik ben in gesprek met het zorgveld om te vernemen welke plannen zij concreet en op korte termijn willen uitvoeren, mocht dit amendement worden aangenomen. Over de uitkomsten van deze overleggen zal ik uw Kamer, zoals toegezegd in de stand van zaken brief van 2 november jl.⁴, informeren.

Voor de langere termijn is van belang het werk in de zorg aantrekkelijker te maken en te houden. Hoe binnen zorgorganisaties, in de dagelijkse praktijk, zeggenschap en vermindering van werk- en

¹ In 2020 zijn er 74 verpleegkundigen gestart met de zes maanden durende BAZ-opleiding. Cijfers over de eerste zeven maanden van 2021 laten zien dat er in deze periode 190 verpleegkundigen zijn ingestroomd.

² In 2019 behaalden 339 IC-verpleegkundigen hun diploma, in 2020 waren dit er 360 en in 2021 zijn er tot augustus 186 diploma's IC-verpleegkunde behaald. In 2019 stroomde er 440 verpleegkundigen in naar de opleiding tot IC-verpleegkundige, in 2020 waren dit er 463 en in 2021 zagen we over de eerste zeven maanden van het jaar een instroom van 296 IC-verpleegkundigen in spe.

³ Kamerstukken II, vergaderjaar 2020/2021, 35 925 XVI, nr. 16.

⁴ Kamerstukken II, vergaderjaar 2020/2021 25 295, nr. 1648.

regeldruk precies vorm krijgt, moet in het gesprek tussen werkgevers en werknemers worden bepaald.

ad. 3 Mentale ondersteuning van zorgprofessionals

Naast de voorzieningen die zorgorganisaties zelf aan hun medewerkers bieden, faciliteert VWS een landelijk ondersteuningsaanbod om zorgprofessionals die daar behoefte aan hebben, mentale ondersteuning te bieden. Zo is via ARQ IVP 'Psychosociale ondersteuning voor zorgprofessionals' beschikbaar. Onder de noemer 'Samen sta je sterker' zijn op vrijwillige basis coaches beschikbaar om zorgprofessionals een luisterend oor en mentale coaching te bieden. Bij het 'Steunpunt Coronazorgen' van ARQ IVP in samenwerking met het RIVM, GGD GHOR en Nivel, kunnen zorgprofessionals en hun leidinggevenden terecht voor informatie en tips over zelfzorg, omgaan met agressie, stress, angst en eenzaamheid.

Zorgprofessionals die te maken hebben met langdurige klachten door COVID, kunnen terecht bij C-support voor nazorg en ondersteuning. Daarnaast hebben de Stichting Centrum Werk Gezondheid en C-support op verzoek van het ministerie van SZW het programma 'COVID-19 en werk' opgesteld. Doel van dit programma is dat mensen met langdurige coronaklachten aan het werk kunnen blijven, nu en in de toekomst. Ook zorgprofessionals kunnen hierop een beroep doen.

ad. 4 Structurele maatregelen

Dit alles gebeurt naast de structurele inspanningen gericht op voldoende en tevreden medewerkers in de zorg:

- Met de beschikbaarheidsbijdragen investeren we in de medische- en verpleegkundige vervolgoopleidingen (€ 1,3 mrd, waaronder €180 voor de verpleegkundige vervolgoopleidingen).
- Met SectorplanPlus investeren we in extra zij-instroom en behoud van personeel (ca. € 430 mln. over de jaren 2019-2022, dit wordt nog met een jaar verlengd).
- Met de kwaliteitsimpuls personeel ziekenhuizen is ca. € 200 mln. per jaar beschikbaar voor het om- en bijscholen van personeel door ziekenhuizen en UMC's.
- Met het Stagefonds investeren we in voldoende en kwalitatief goede stages (112 mln. per jaar).
- We investeren in de regionale samenwerking tussen zorgorganisaties via RegioPlus (ca. €18 mln. per jaar) gericht op meer instroom, beter opleiden en anders werken.
- We investeren in het initiatief Het potentieel pakken (€7,4 mln. per jaar); gericht op meer uren werken en het wegnemen van belemmeringen die daarmee samenhangen.
- We investeren in keuze-informatie voor jongeren via YouChooz en voor reeds werkenden via de Zorginspirator (€1,9 mln. per jaar).
- Met het programma Ontregel de Zorg wordt gewerkt aan het merkbaar verminderen van administratieve lasten (€2 mln. per jaar).

Aanvullend naar aanleiding van de motie Kuiken

Om in deze golf die dingen te doen waar zorgprofessionals mee geholpen zijn, en die er ook aan bijdragen dat zij meer uren kunnen en willen gaan werken en breder en flexibeler inzetbaar zijn, is inzicht nodig in de specifieke behoeften in de eigen organisatie. Werkgevers zijn aan zet om vanuit goed werkgeverschap de randvoorwaarden te scheppen waarbinnen medewerkers mogelijkheden ervaren om meer uren te gaan werken. VWS biedt randvoorwaarden met kennis, middelen en monitoring.

Ik blijf hier in mijn contacten met de werkgevers(organisatie) aandacht voor vragen, bijvoorbeeld in het bestuurlijk overleg met brancheorganisaties en met het actief onder de aandacht brengen van goede voorbeelden via het Actie Leer Netwerk. Bijvoorbeeld over de inzet van ondersteunende medewerkers die verpleegkundigen op de werkvloer taken uit handen kunnen nemen en hen zo kunnen ontzorgen of de inzet van studenten aan opleidingen in de gezondheidszorg.

Naar aanleiding van de motie heb ik het ministerie van SZW verzocht de branchepartijen in de kinderopvang te vragen hun achterban op te roepen om - waar dat kan - voorrang te geven aan zorgpersoneel, wanneer zij tijdelijk meer opvang willen afnemen, wanneer de zorgprofessional op de wachtlijst staat, of uitbreiding van het contract nodig is. Dit verzoek is inmiddels aan hen gedaan en brancheorganisaties hebben aangegeven binnen de mogelijkheden met de bestaande personeelstekorten in de kinderopvang hier rekening mee te houden.

Het staat werkgevers vrij om in individuele gevallen voorzieningen te treffen voor extra kosten die medewerkers maken om meer uren inzetbaar te zijn.