

Opschalen IC-verpleegkundigen

Uithoorn, 21 juli 2020

Plan

In deze presentatie wordt een plan ontvouwd voor het schaalbaar maken van de inzet van IC-verpleegkundigen ten einde triage op leeftijd zo veel mogelijk uit het zicht te houden.

Intro 1

- 📁 De corona pandemie teistert de wereld; Nederland ontkomt er niet aan!
- 📁 Intelligente lockdown werpt z'n vruchten af, besmetting lijkt onder controle, aantal doden neemt af.
- 📁 Met de net niet ondergelopen IC's zit de schrik er goed.
- 📁 Triage op leeftijd doemt op als een nachtmerrie scenario.
- 📁 De politiek vindt alles goed behalve triage op leeftijd, een bruikbaar alternatief is er niet.

Intro 2

- 📁 Nederland leunt op haar medische wetenschappers.
- 📁 Het tekort aan beschermingsmiddelen zorgt voor frustratie en er is een stille herijking gaande van wat er minimaal in huis moet zijn en geproduceerd moet kunnen worden om de volksgezondheid beter te beschermen.
- 📁 Om triage op leeftijd uit het zicht te houden (niet alleen als gevolg van een pandemie, maar ook als gevolg van andere dringende medische diensten) dient de IC capaciteit verder schaalbaar te zijn tot gewenst door deskundigen: op dit moment 1350, presentatie 5.1.2e
- 📁 Het (groeiende) tekort aan IC-verpleegkundigen wordt als één van de grootste knelpunten beschouwd.

Intro 3

- 📁 De algemene premisse is dat het opschalen van IC-verpleegkundigen binnen de bestaande structuren niet haalbaar is. Er is nu al een feitelijk tekort aan deze beroepsbeoefenaren.
- 📁 Nederland kent anno 2020 ruim 20.000 verpleegkundigen die een BIG registratie hebben en werkzaam zijn buiten de zorg.
- 📁 Begin jaren 2010 waren er ca. 120.000 verpleegkundigen zonder BIG registratie werkzaam buiten de zorg.

Kern van het Plan

- 📁 IC-verpleegkundigen die uit de zorg zijn gestroomd oproepen/benaderen, waar nodig BIG-herregisteren en in hun bestaande betrekking en/of situatie laten. Zij worden ingeleend met behoud van hun salaris en hun werkgevers worden gecompenseerd. Nadenken over een vorm van additionele beloning van de IC-verpleegkundigen die waardering in materiele terugzien.
- 📁 Met periodieke stages, terugkomdagen up-to-date houden van vaardigheden, inzetten van alle moderne middelen o.a. e-learning, webinars, etc.
- 📁 (Bij voorkeur) op vrijwillige basis werkgevers motiveren mee te werken om deze reserve op te bouwen en intact te houden voor opschaling. Als nodig (wettelijke) basis creëren.
- 📁 Mobiliseren wanneer nodig, als een vorm van een derde lijn nadat interne verpleegkundigen van ziekenhuizen zijn benut.

Kern van het Plan

- Er is een redelijk beeld van het aantal BIG geregistreerde verpleegkundigen in de zorg; ca.190.000 (2018), waarvan ruim 20.000 niet werkzaam zijn in de zorg, maar bij o.a. arbodiensten, brandweer, scholen.
- Aantal niet (meer) geregistreerde verpleegkundigen wordt niet systematisch bijgehouden. Tabel uitgestroomden tussen 2006 en 2015 geeft een indicatie dat het om tienduizenden gaat. Rond 2016 waren er ca. 260.000. Gezien de toename van totaal aantal verpleegkundigen en de wens om niet in ploegendienst te werken wordt de kans groter dat het aantal niet in de zorg werkzame verpleegkundigen eveneens toeneemt.

De veronderstelling dat er veel gediplomeerde maar niet meer BIG geregistreerde verpleegkundigen zijn die buiten de zorg werken of niet werkzaam zijn is meer dan aannemelijk!

De organisatie

- ☞ Een not for profit organisatie met een geoliede structuur die in staat is:
 - ☞ Het benodigd aantal IC-verpleegkundigen paraat te houden. Dat wil zeggen dat deze mensen (die buiten de zorg werkzaam zijn) optimaal opgeleid zijn en voldoende ervaren door middel van stages en terugkomdagen.
 - ☞ Hun werkgevers zonder administratieve lasten te compenseren voor de loonkosten zodat hun loyale medewerking niet ontmoedigd wordt.
 - ☞ Verpleegkundigen te "pleasen" met iets meer dan alleen applaus; materiële genoegdoening.
 - ☞ De spreiding van de organisatie landelijk/regionaal zal de keuze volgen die de IC-verantwoordelijken maken. Het is dienend zonder eigen wil te ontwikkelen (dit statutair dichttimmeren bij de oprichting).
 - ☞ De toezichthouders zijn relevante actoren: denkbaar de vertegenwoordigers van de beroepsgroep, voorzitter van intensivisten en coördinerende verantwoordelijke over de IC-bedden, verzekeraars, ...

De weg naar de organisatie

- ☞ Het opzetten van een dergelijke organisatie kent geen direct vergelijkbare voorbeelden. Hoogstens kan gedacht worden aan de organisatie van reserve officieren, vrijwillige brandweer, de vroegere BB. Vooruitzien, improviseren en werkend ontdekken zullen de basis ingrediënten zijn van de opzet fase.
- ☞ Het bekostigen van de eindorganisatie zou logisch door de verzekeraars moeten geschieden. Echter omdat dit van nationaal belang is kan ook geredeneerd worden dat het uit algemene middelen komt.
- ☞ In de overgangsfase is er behoefte aan mensen die volledig zelfstandig werken. Hiermee wordt gelijk gezegd dat deze mensen op freelance basis werkzaam zullen zijn tot alle functies, locaties, etc. helder zijn. Vanaf dat moment kunnen mensen betrokken worden die zich langer binden.

Stappenplan

- 📁 Een eerste oppervlakkige toets met de voorzitter van intensivisten, 5.1.2e 5.1 5.1.2e leverde herkenning en een positieve grondhouding.
- 📁 Dit idee delen met andere relevante actoren en tegelijk werken aan.
- 📁 Een haalbaarheidsstudie:
 - 📁 Wat is het gewenst aantal IC-verpleegkundigen zowel landelijk als regionaal;
 - 📁 Hoe groot is het gewenst aantal en potentieel aantal IC-verpleegkundigen en de relatie tot de verdeling over het land/regio's;
 - 📁 Toetsen van bereidheid bij IC-verpleegkundige kandidaten en hun werkgevers, de vertegenwoordigers van werkgevers, evt. werknemers;
 - 📁 Indiceren van opbouwen van de organisatie met een landelijk netwerk.

Globale kosten raming

Voor het mobiliseerbaar maken van IC inzetbare verpleegkundigen is het volgende nodig, waarbij het nodige lopende het proces bijgesteld en gefinetuned zal worden.

- 📁 Projectmanager die het geheel overziet en deel verantwoordelijken.
- 📁 Werkgevers en werknemers mee krijgen voor mobiliseerbaar maken van IC-personeel die buiten de zorg werkzaam zijn.
- 📁 Via UWV en Sociale diensten mobiliseren van uitkeringsgerechtigden en eventueel vindbare NUG-ers.
- 📁 Via Pensioen voor Zorg en Welzijn (pfzw) verpleegkundigen tot bepaalde leeftijd inzetbaar maken.
- 📁 Via (social) media boven water halen van mensen die nergens geregistreerd zijn.

Globale kosten raming

Voor het uitvoeren van het bovenstaande zijn professionals nodig die hun vak verstaan en na overleg 'plug and play' zijn. De kostenraming is behoorlijk natte vinger werk ...

- 📁 Scenario 1; iedereen werkt mee en deel verantwoordelijken krijgen geen tegenslagen. Dan schatten wij in dat het met ca. 10 fte in 3 maanden de alle IC-inzetbare mensen beschikbaar gemaakt kunnen worden.
- 📁 Scenario 2. Iedereen werkt mee, maar data zijn niet bruikbaar. Er moeten analyses gemaakt worden, gegevens bruikbaar, ect. dan extra 5 fte.
- 📁 Scenario 3. Iedereen werkt mee, maar er is niets aan bruikbare informatie om mensen te benaderen waardoor werkzaamheden in toenemende mate arbeidsintensief worden dan extra 10 fte.

Globale kosten raming

De adviseurs/projectmanagers die zich hiervoor kwalificeren opereren binnen een hogere segment met een jaaronzet tussen €

5.1.1c

Per kwartaal is dit

5.1.1c

- 📁 Scenario 1; 5.1.1c
- 📁 Scenario 2. 5.1.1c
- 📁 Scenario 3. 5.1.1c
- 📁 Kosten van huisvesting. P.M.;
- 📁 Een ieder die hiervoor wordt ingezet werkt met het principe 'bring your own device';
- 📁 Periodiek monitoren; indien zinloos per direct stoppen zonder gedoe.

Initiële kosten inzetbaar maken IC-personeel niet inbegrepen.
Kan lopende het proces in beeld gebracht worden.

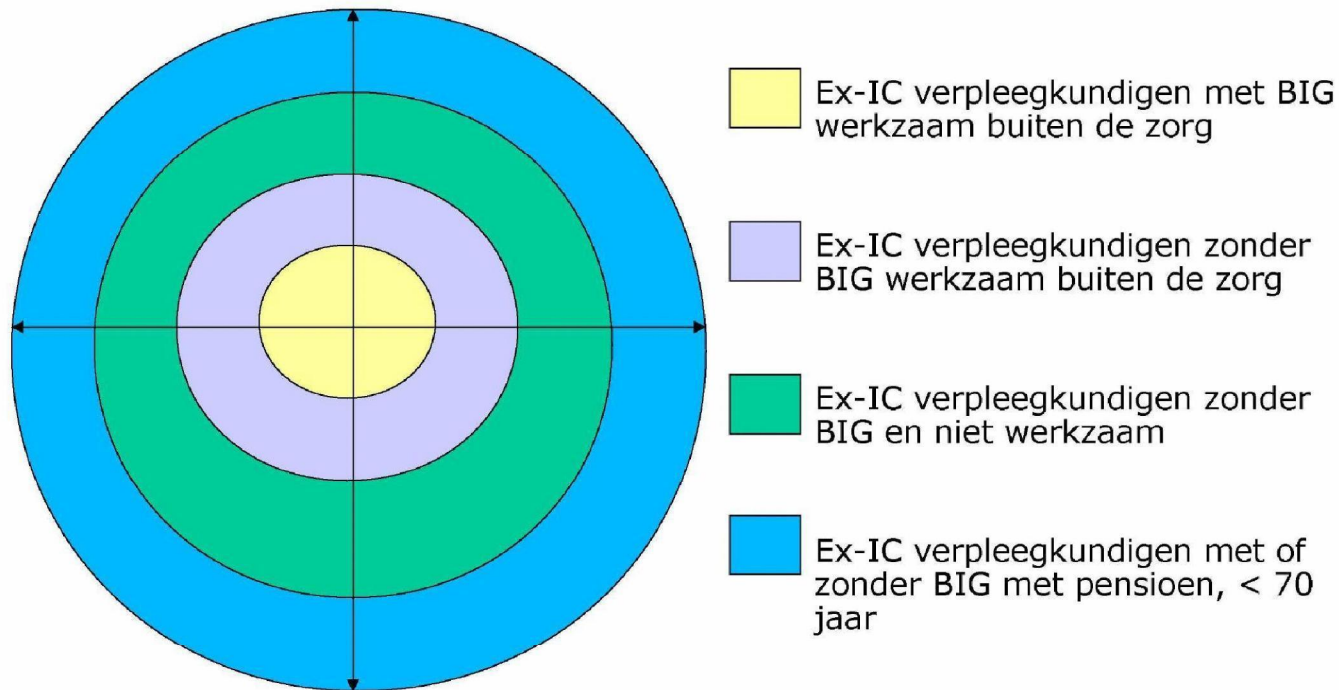
Globale Eind-organisatie

Ervan uitgaande dat schaalbare IC bedden 600 zijn en per bed 4 IC-verpleegkundigen nodig zijn is het gewenste aantal 2.400 fte. Een rudimentaire gedachte uiteenzetting ...

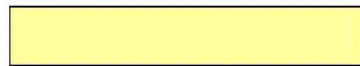
- 📁 Loonkosten te compenseren aan de werkgevers 5.1.1c, totale kosten zijn 5.1.1c per jaar zonder de inzet opschalen. De premisse is dat verpleegkundigen per jaar een maand stage en opleiding moeten volgen om inzetbaar te blijven. Dit is waarschijnlijk te veel, er zijn ongetwijfeld mensen die hier iets bruikbaars over kunnen roepen.
- 📁 Voor de kosten van de organisatie wordt uitgegaan van een vergelijkbaar bedrag als de loonkosten.
- 📁 Totale kosten van de organisatie 5.1.1c per jaar.
- 📁 In geval van maximale inzet IC-personeel zijn de kosten 5.1.1c 5.1.1c per maand.

Focus op ex-IC verpleegkundigen

Tijdelijke inzet blijvend resultaat!



Parallele stappen



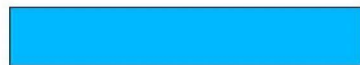
In beeld brengen en tot afspraken komen



Inventariseren via social media



Inventariseren via gemeenten en UWV



Inventariseren via pfw

Condities

Noodzakelijke condities ...

- 📁 Een verantwoordelijke bij de overheid die alle noodzakelijke voorwaarden creëert naar de volgende actoren toe om mee te werken.
 - 📁 Min J&V, veiligheidregio's richting de brandweer
 - 📁 SZW richting het UWV
 - 📁 VNG richting de sociale diensten
 - 📁 PO, MBO en HBO raden richting de scholen
 - 📁 ARBO
 - 📁 Pfzw

