

Aan de Vaste commissie voor Volksgezondheid, Welzijn en Sport
van de Tweede Kamer der Staten Generaal
t.a.v. mevrouw H. Post
Griffier
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

Datum	Bijlage(n)
1 december 2017	-
Contactpersoon	Doorkiesnummer
drs. R.A. Arends	033 – 460 89 00
Onderwerp	Ons kenmerk
Algemeen Overleg Arbeidsmarktbeleid in de zorg op 7 december 2017	FO/RIBW/GGZ/reas/naem/208033/2017

Aan de leden van de Vaste commissie voor VWS,

Op 7 december 2017 spreekt u met minister De Jonge, minister Bruins en staatssecretaris Blokhuis over arbeidsmarktbeleid in de zorg. Een heel actueel thema. Na een aantal jaren van personele krimp in de zorg, is momenteel sprake van toenemende personeelstekorten. De ggz en het sociale domein vormen hierop geen uitzondering. Graag vragen Federatie Opvang, RIBW Alliantie, MIND, P3NL en GGZ Nederland uw aandacht voor de knelpunten die moeten worden opgelost, zodat mensen met een psychische kwetsbaarheid verzekerd blijven van goede zorg en ondersteuning, en deel kunnen (blijven) nemen aan de samenleving. Onderstaand een korte analyse van de belangrijkste arbeidsmarkt knelpunten en de oplossingsrichtingen die dit in onze optiek vraagt. Voor de uitvoering van deze oplossingsrichtingen geldt een aantal (financiële) randvoorwaarden.

Kentering op de arbeidsmarkt

In een korte periode is de personele krimp in de ggz en het sociale domein omgeslagen in personeelstekorten. Voor een breed scala aan functies wordt een toenemende arbeidsmarkt krapte verwacht. Voor een belangrijk deel gaat dit om cruciale functies: psychiaters, ggz-psychologen, klinisch psychologen, verpleegkundig specialisten, verpleegkundigen en woonbegeleiders. Voor de medisch wetenschappelijke en gedragswetenschappelijke functies lopen de tekorten op tot 15% en voor verpleegkundigen en woonbegeleiders tot 10%.

Gevolgen van de personeelstekorten

De personeelstekorten leiden tot een risico voor de continuïteit van de zorgverlening aan en de begeleiding van mensen met een psychische kwetsbaarheid. Adequate zorgverlening en begeleiding vragen voldoende, goed opgeleid en gemotiveerd personeel. Dit is voorwaarde voor de continuïteit van zorg en begeleiding. De invulling van deze randvoorwaarde staat onder druk door de oplopende personeelstekorten.

Oorzaken van de personeelstekorten

Er zijn meerdere oorzaken voor de toenemende personeelstekorten wat ook tot meerdere knelpunten leidt:

1. Er gaan steeds meer mensen met pensioen die onvoldoende vervangen kunnen worden door nieuwe werknemers. Dit leidt tot vervangingsproblemen.

2. Door de ontwikkelingen in de ggz en het sociale domein is er een groeiende vraag naar hbo- en academisch opgeleid personeel. Dit leidt tot een grotere opleidingsbehoefte.
3. De grote administratieve lastendruk leidt tot hoge werkdruk en minder werkplezier. Dit maakt de sector minder aantrekkelijk om in te werken.
4. De huidige bekostiging (Zorgverzekeringswet, Wmo en Jeugdwet) is ingericht op bestaande beroepen. Dit leidt tot beperkte mogelijkheden voor de inzet van nieuwe beroepsgroepen.

Oplossingsrichtingen

Om de arbeidsmarktproblematiek het hoofd te bieden, zien we de volgende oplossingsrichtingen:

1. Uitbreiding van de opleidingscapaciteit
2. Vergroten van de aantrekkelijkheid van de sector als werkgever
3. Financiering voor nieuwe beroepsgroepen

1. Uitbreiding van de opleidingscapaciteit

Het vervangingsprobleem door pensionering vraagt om een hogere instroom van nieuwe werknemers. Dit kan gerealiseerd worden door een verhoging van de opleidingscapaciteit van hogescholen en universiteiten. De vraag naar uitbreiding van de opleidingscapaciteit wordt versterkt door de grotere opleidingsbehoefte door verschuiving van mbo- naar hbo- en academisch opgeleid personeel. Dit kan gerealiseerd worden door het opscholen van bestaand personeel. Voorwaarde hiervoor is dat de balans werk-privé niet verstoord raakt. Een te grote belasting van het sociale leven van werknemers zal tot studie-uitval en (langdurig) verzuim leiden. Om dit risico te vermijden zullen opscholingstrajecten voor een groot deel in werktijd plaats moeten vinden. Al deze oplossingen vereisen een verruiming van het aantal gefinancierde opleidingsplaatsen, een compensatie voor de lagere arbeidsproductiviteit door opscholingstrajecten en meer capaciteit voor begeleiding van stagiairs en opleidingen.

Wilt u de bewindslieden vragen of zij:

1. Bereid zijn de opleidingscapaciteit voor de academische beroepsgroepen uit te breiden (verhoging van het budget voor de beschikbaarheidsbijdragen met ten minste 15%) en meer geld beschikbaar te stellen voor begeleiding van opleidingen?
2. Bereid zijn meer financiële middelen voor het Stagefonds voor de zorg beschikbaar te stellen ter financiering van de grotere behoefte aan stages en stagebegeleiding? Gezien de verwachte groei van hbo-personeel is hier zeker 10 tot 15% uitbreiding voor nodig.
3. Bereid zijn om financiële middelen ter beschikking te stellen voor financiering van opscholingstrajecten waarmee werknemers in werktijd kunnen studeren en studie-uitval voorkomen wordt?
4. Bereid zijn tot het maken van meerjarenafspraken over genoemde oplossingen voor de uitbreiding van de opleidingscapaciteit?

2. Vergroten van de aantrekkelijkheid van de sector als werkgever

De grote administratieve lastendruk leidt tot hoge werkdruk, minder werkplezier en een negatief imago van de sector. Werknemers kiezen juist heel bewust voor de ggz en het sociale domein. Beroepstrots is een groot goed. Dit mag niet verloren gaan. Onze leden willen een aantrekkelijke werkgever zijn, waar werknemers gewaardeerd worden om hun betrokkenheid en inzet. Om de lastendruk tegen te gaan is GGZ Nederland de landelijke campagne www.regelgekte.nl gestart. Maar er is meer nodig. Aantrekkelijk werkgeverschap vraagt naast passende arbeidsvoorwaarden ook om goede werkomstandigheden. Dit bevordert de instroom van nieuwe werknemers en draagt bij aan het behoud van personeel voor de sector.

Wilt u de bewindslieden vragen of zij:

- | |
|--|
| 1. Bereid zijn financiële middelen ter beschikking te stellen voor het verder ontwikkelen van programma's ter verbetering van de werkomstandigheden?
(veiligheid, verlaging van de werkdruk, verlaging van het (langdurig) verzuim) |
|--|

3. Financiering voor nieuwe beroepsgroepen

De huidige bekostiging leidt tot een rem op innovatie, taakherschikking en functiedifferentiatie. Dit leidt tot beperkte mogelijkheden voor de inzet van nieuwe beroepsgroepen terwijl de ontwikkelingen in de sector hier juist om vragen. Dit wordt nog eens versterkt door de huidige arbeidsmarktproblematiek, wat een groter beroep doet op de flexibiliteit en het aanpassingsvermogen van de sector. De bekostigingsproblematiek geldt voor alle domeinen: Zorgverzekeringswet (Zvw), Wmo en de Jeugdwet. Voor de Zvw is dit een gevolg van het systeem en voor de Wmo en de Jeugdwet heeft het met beleidskeuzes van gemeenten te maken. Momenteel ervaren onze leden vooral belemmeringen bij de inzet van ervaringsdeskundigen.

Wij beschouwen de inzet van ervaringsdeskundigen als essentieel voor het herstel van mensen met een psychische kwetsbaarheid en/of meervoudige problematiek. Als oplossing pleiten wij daarom voor een tijdelijke alternatieve financieringsvorm in de Zvw en de bekostiging van betaalde banen in het sociale domein.

Toelichting bekostigingsproblematiek

De bekostiging van Zvw-zorg is gebaseerd op tijdregistratie van een gelimiteerde lijst beroepen, de zogenaamde NZa-beroepentabel. De ervaringsdeskundige is hierin sinds 1 januari 2017 ook als tijdschrijvend beroep opgenomen. De tijd van de ervaringsdeskundige leidt echter niet af naar de declaratie. Het geeft dus wel *inzicht* in de bestede tijd, maar leidt niet tot declarabele tijd. Verdere aanpassing van de bekostiging (en daarmee ook van de beroepentabel) is pas bij de implementatie van de nieuwe productstructuur in de ggz (2020) voorzien. Tot die tijd is er geen directe bekostiging van de ingezette tijd van ervaringsdeskundigen in zorgtrajecten mogelijk, maar worden zij bekostigd uit de overheadkosten, zoals die in de tarievenstructuur is verwerkt.

In het sociale domein blijken gemeenten nog terughoudend te zijn in de financiering van de inzet van ervaringsdeskundigen en moeten onze leden de meerwaarde hiervan steeds verdedigen.

Toelichting meerwaarde ervaringsdeskundigen

Onze leden begeleiden en behandelen mensen met een psychische kwetsbaarheid en/of meervoudige problematiek naar herstel. Voor onze branches is het inzetten van ervaringsdeskundigen essentieel. Zij weten als geen ander wat er beter kan. Met hun ervaringskennis en deskundigheid creëren wij antwoorden op vraagstukken in de zorg en het sociale domein voor nu en in de toekomst. Wij vinden dat er meer en beter gebruik gemaakt kan worden van de kennis en kunde van mensen die zelf te maken hebben gehad met een (psychische) kwetsbaarheid. Dat geldt voor mensen in de zorg, opvang en ondersteuning, bij de gemeenten en in de wijkteams. Wij kijken daarom op verschillende manieren, samen met ervaringsdeskundigen, hoe we de meerwaarde van de inzet van ervaringsdeskundigen beter kunnen vormgeven.

Wilt u de bewindslieden vragen of zij:

- | |
|--|
| 1. Het ermee eens zijn dat de inzet van ervaringsdeskundigen een meerwaarde heeft? Dat ervaringsdeskundigen inzetbaar zijn in de volle breedte van zorg en het sociale domein? |
|--|

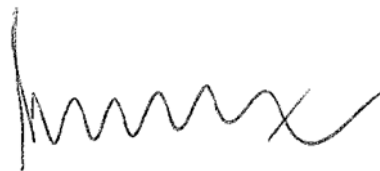
2. Het ermee eens zijn dat ervaringsdeskundigen structureel en betaald moeten worden ingezet? Bereid zijn hiervoor – in afwachting van een structurele oplossing met de nieuwe productstructuur – aanvullende financiering beschikbaar te stellen?
3. Bereid zijn budget beschikbaar te stellen voor betaalde banen voor voormalig cliënten? (Mogelijk samen met het ministerie van SZW via een constructie met de participatiewet.) Vaak “verdwijnen” mensen nu in vrijwilligerswerk. Voor participatie in de maatschappij is betaald werk essentieel.

Wij hopen dat de door ons naar voren gebrachte punten aan de orde kunnen komen tijdens het debat met de bewindspersonen. Voor meer informatie of vragen naar aanleiding van deze brief, verzoek ik u contact op te nemen met René Arends, beleidsadviseur GGZ Nederland (RArends@ggz nederland.nl / 06 - 27 03 01 46).

Met vriendelijke groet,



drs. J.P. Laurier
voorzitter Federatie Opvang



A.P.B.M. van Tuijn
voorzitter RIBW Alliantie



mevrouw drs. V.J.W.C. Esman-Peeters
directeur GGZ Nederland



mevrouw A. ter Avest
directeur Mind Landelijk Platform
Psychische Gezondheid



drs. M.H.C. de Romph MA
directeur P3NL