

Aan de Vaste commissie voor Volksgezondheid, Welzijn en Sport
van de Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

Datum	Bijlage(n)
5 maart 2019	
Contactpersoon	Doorkiesnummer
J. Hogervorst	06 53579693
Onderwerp	Ons kenmerk
AO Arbeidsmarktbeleid in de zorg 13 maart 2019	00231176/2019

Geachte leden van de Vaste commissie voor VWS,

De personeelskrapte in de geestelijke gezondheidszorg is net als in de andere zorgsectoren groot. Alle sectoren in de ggz - basis ggz, specialistische ggz (met en zonder verblijf), langdurige ggz, acute ggz, forensische ggz en jeugd ggz - hebben in meer of mindere mate te maken met een tekort aan personeel van verschillende opleidingsniveaus: WO, HBO, MBO, wel én niet BIG- of SKJ-geregistreerd.

Samen met beroepsgroepen, brancheorganisaties, financiers, ministeries en ggz-organisaties werkt GGZ Nederland hard aan de drie sporen die ook benoemd zijn in het Actieprogramma Werken in de Zorg: 'Meer kiezen voor de zorg', 'Beter leren in de zorg' en 'Anders werken in de zorg'. Ook MIND ondersteunt deze initiatieven voor goed gemotiveerd en opgeleid personeel van harte.

Opleiden op maximaal geadviseerde bandbreedte noodzakelijk

Op basis van input van experts werkzaam in de ggz, gegevens uit onderzoeken en registerdata, heeft het Capaciteitsorgaan in het Capaciteitsplan 2020-2024 voor de Beroepen Geestelijke Gezondheid ([deelrapport 7](#), november 2018) advies gegeven over de jaarlijks benodigde instroom in de opleidingen tot gezondheidszorgpsycholoog, psychotherapeut, klinisch psycholoog, klinisch neuropsycholoog, verpleegkundig specialist ggz en psychiater/verslavingsarts.

	Bandbreedte instroom-advies 2018
Gz-psycholoog	723 – 787
Psychotherapeut	130 – 139
Klinisch psycholoog	239 – 270
Klinisch neuropsycholoog	21 – 26
Verpleegkundig specialist ggz (2- en 3-jarige opleidingen)	160 – 199

“Een keuze bovenin de bandbreedte van het advies zorgt ervoor dat de huidige tekorten aan zorgprofessionals sneller worden ingelopen.”, aldus het Capaciteitsorgaan.

Gezien de huidige tekorten achten GGZ Nederland en MIND het noodzakelijk om voor al deze opleidingen op het maximum van de geadviseerde bandbreedte op te leiden. De studenten/ doorgroeiërs zijn er; de scholen zijn er klaar voor; de ggz-organisaties zijn er klaar voor. Wat nog ontbreekt, is het besluit van de Staatssecretaris over de structurele financiering. Het opleidingsveld heeft vóór mei 2019 duidelijkheid nodig om de opleidingen in het nieuwe studiejaar te kunnen aanbieden.

Wilt u bij de Staatssecretaris aandringen om uiterlijk vóór het Meireces een positief besluit te nemen over de benodigde financiering van het maximaal geadviseerde opleidingsplaatsen, zodat de tekorten zo snel mogelijk kunnen worden ingelopen?

Zonder goede stage is opleiden zinloos

Stage is een essentieel onderdeel bij het opleiden van de nieuwe sociaal psychiatrisch verpleegkundigen, MBO- en HBO verpleegkundigen, agogen en ervaringsdeskundigen. Zonder goede stage is investeren in opleiden zinloos: studenten ronden de opleiding niet af of ze stromen snel na het behalen van het diploma uit.

Hoe essentieel ook, stages mogen niet ten koste gaan van de kwaliteit en continuïteit van de patiëntenzorg. Het Stagefonds zorg bevat op dit moment onvoldoende middelen om de studenten goed te kunnen begeleiden én de vervanging voor de werkzaamheden van de stagebegeleiders te kunnen bekostigen. Tegen de achtergrond van de benodigde vergrote opleidingscapaciteit is verhoging van ten minste 25% (28 miljoen euro) naar 140 miljoen euro noodzakelijk.

Wilt u de Staatssecretaris verzoeken het Stagefonds zorg te verhogen met 28 miljoen euro, zodat dat het fonds in de pas loopt met de intensivering van de opleidingscapaciteit?

Nieuwe initiatieven voor zij-instromers en doorstromers

GGZ Nederland en MIND willen op nieuwe manieren mensen interesseren voor (zij-) instroom in de ggz. Mensen die de ervaring en vaardigheden hebben die nodig zijn voor werken in de ggz, maar nog niet eerder in onze sector werkzaam zijn geweest. We willen dat doen door reeds aanwezige competenties en profielen als vertrekpunt te nemen voor de inrichting van op individuele maat gesneden opleidingstrajecten. Wij willen hiervoor ‘onconventionele’ wegen en bronnen verkennen, zoals samenwerking met defensie, politie en UWV. Dit concept zal in de komende periode verder worden verkend.

Werkgevers- en werknemersorganisaties in de ggz, vvt en ziekenhuiszorg zijn een nieuw initiatief gestart om mensen die hebben gekozen voor de zorg, voor de zorg te behouden. Om het overstappen binnen de zorg te verbeteren en vereenvoudigen, worden op dit moment carrièrepaden ontwikkeld en mogelijkheden inzichtelijk gemaakt op de Loopbaanportal Zorg en Welzijn (www.loopbaanportalzorgenwelzijn.nl/).

Individueel maatwerk voor een leven lang leren

Van investeren in een leven lang leren worden de zorgverleners en de patiëntenzorg beter. Opleiden is daarom een belangrijk speerpunt voor ggz-organisaties, en een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. In de meerjarige persoonlijke ontwikkelingsplannen van de professionals worden de scholingsbehoeften, zowel functiegericht als gericht op blijvende inzetbaarheid, geconcretiseerd.

Voor de bij- en nascholing van zorgverleners zoekt GGZ Nederland nog sterker de aansluiting bij de [GGZ Ecademy](#), een samenwerking van meer dan 65 ggz-organisaties met een centraal aanbod van e-learning modules.

Naast de bij- en nascholing zijn doorgroeilijnen beschikbaar die opleiden tot specifieke functies. Leerlijnen bieden zorgverleners een duurzaam perspectief om te blijven werken in de zorg. Na de leerlijnen voor psychologen en artsen en de onlangs opengestelde [leerlijn forensische zorg](#), ontwikkeld door het Expertise Centrum Forensische Psychiatrie (EFP) en het forensische zorgveld, willen wij de komende twee jaar samen met de beroepsgroepen twee nieuwe leerlijnen ontwikkelen: een leerlijn voor verpleegkundigen (van MBO niveau 4 t/m verpleegkundig specialist) en een leerlijn voor agogen.

Van groot belang is dat de wet- en regelgeving, in het bijzonder de wet BIG en de bekostiging, gelijke tred blijft houden met de ontwikkeling van de zorg, de bovengenoemde opleidingen en de bevoegdheden. Deze toetsing behoeft constante aandacht, zodat de arbeidsmarktspanningen ook daadwerkelijk effect kunnen hebben in de zorg voor de cliënt.

Creëren van een fijne en veilige zorgomgeving

De kwaliteit én continuïteit (behoud van) van zorgverleners is essentieel, voor de collega-zorgverleners en voor de cliënten. Voor behoud van personeel is van belang dat medewerkers plezier hebben en houden in het werken in de ggz. Naast activiteiten om personeel te binden, zijn er verschillende goede voorbeelden beschikbaar van vormen van intervisie en 'adempauze', zoals roulatie tussen afdelingen en flexibele roostering op die momenten dat privé de belasting wat groter is, dan wel dat het gewenst is om te herstellen van een periode van zware werkomstandigheden (zie bijvoorbeeld Gezond Roosteren op [O&O-fonds GGZ](#)). Deze benaderingen worden actief gedeeld onder de leden van GGZ Nederland. De aanpak van werkdruk en aantrekkelijk werkgeverschap zijn bovendien twee van de onderwerpen die met vakbonden en werknemersorganisaties worden besproken.

Een fijne en veilige werkplek voor professionals gaat hand in hand met een fijne en veilige omgeving voor de cliënt. In het kader van preventie zijn maatregelen genomen die een veilig en gastvrij klimaat bevorderen, waardoor aanleidingen voor geweldsincidenten zoveel mogelijk voorkomen worden. Tevens is in de afgelopen periode geïnvesteerd in de bewustwording dat geweld op de werkvloer niet thuishoort.

Er zijn instrumenten ontwikkeld die medewerkers helpen om de eigen grenzen aan te geven, zaken in de teams en met bestuurders bespreekbaar te maken en om cliënten en hun naasten aan te spreken. De Handleiding sociale veiligheid in de ggz, Aangifte doen bij agressie en/of geweldsincidenten, helpt leidinggevenden bij de ondersteuning van hun medewerkers na een incident. Voor medewerkers is het stappenplan aangifte doen ontwikkeld (zie www.duidelijkoveragressie.nl en www.oofggz.nl). Verder zijn bestuurlijke afspraken gemaakt met het OM en de politie dat de aangiftes ook worden opgepakt. Maar in de praktijk loopt dit nog niet overal goed. Het is belangrijk om samen en met kracht de schouders te zetten onder de implementatie.

GGZ Nederland heeft meegewerkt aan de evaluatie door het WODC van de Eenduidige Landelijke Afspraken (ELA), de landelijke afspraken over de aanpak van agressie en geweld tegen functionarissen in het openbaar bestuur, onderwijs, volksgezondheid, rechtsbedeling, veiligheid, sociale zekerheid en infrastructuur. Wij verwachten dat het rapport, dat naar verwachting in het voorjaar van 2019 beschikbaar komt, instrumenteel is om in het gesprek met de stakeholders de nog bestaande knelpunten in de ketenaanpak te kunnen duiden en verbeteringen met elkaar af te spreken.

Wij houden u graag op de hoogte van de stappen die de ggz sector zet om de zorg verder te verbeteren. Hebt u vragen of wilt u van gedachten wisselen, dan nodigen wij u van harte uit om contact met ons op te nemen.

Met vriendelijke groet,



drs. V.J.W.C. Esman-Peeters
directeur



Drs. M.J. ter Avest
directeur/bestuurder MIND