

## Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

### 1564

Vragen van het lid **Van den Hil** (VVD) aan de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport over *het bericht dat zorgpersoneel met een coronabesmetting ingezet wordt* (ingezonden 10 januari 2022).

Antwoord van Minister **Helder** (Langdurige Zorg en Sport) (ontvangen 4 februari 2022).

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Besmet zorgpersoneel wel inzetten»?<sup>1</sup>

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Kunt u aangeven of ziekenhuizen en zorginstellingen voornemens zijn om besmet zorgpersoneel te laten werken? Bij welke zorginstellingen speelt dit vraagstuk en hoever gevorderd zijn hun plannen hieromtrent?

Antwoord 2

De richtlijnen voor de inzet van zorgpersoneel bieden de ruimte om in het geval de zorginstelling niet meer in staat is essentiële zorg te leveren, te besluiten om van de richtlijn af te wijken. In de richtlijn «COVID-19 testbeleid en inzet zorgmedewerkers in het ziekenhuis» is opgenomen: Het «thuis blijven» van zorgmedewerkers kan bij toenemende prevalentie tot grote capaciteitsproblemen leiden in de zorg (of andere kritieke beroepen). In een dergelijke uitzonderingssituatie kan overwogen worden om medewerkers met milde klachten, mits geen nauw contact (= nauw contact volgens definitie RIVM) in afwachting van de testuitslag, toch te laten werken met een chirurgisch mond-neusmasker. Hierbij zijn milde klachten gedefinieerd als klachten anders dan koorts en of benauwdheid. Een voorwaarde hierbij is dat de testuitslag binnen 24 uur beschikbaar is.

Voor de zorg buiten het ziekenhuis blijven de Uitgangspunten «Testbeleid en inzet zorgmedewerkers buiten het ziekenhuis» van het RIVM (hierna: Uitgangspunten) de norm. Als een zorginstelling uitgaande van de Uitgangspunten niet meer in staat is essentiële zorg te leveren, kan de instelling

<sup>1</sup> NOS-Teletekst, 7 januari 2022, «Besmet zorgpersoneel wel inzetten.» Geraadpleegd op 7 januari 2022 via <https://twitter.com/Teletekst/status/1479390164866715649>.

besluiten om van de Uitgangspunten af te wijken. Dit is een verantwoordelijkheid op bestuurlijk niveau van de instelling. Het RIVM heeft hiervoor een afwegingskader opgesteld met strikte randvoorwaarden. Een uitzondering kan alleen gemaakt worden indien de afweging die een zorgbestuurder over de inzet maakt, veilig en navolgbaar is en goed beargumenteerd schriftelijk wordt vastgelegd. Bij ernstig personeelstekort kan de zorginstelling overwegen om medewerkers met alleen milde klachten na negatieve antigeensneltest/zelftest in afwachting van PCR-uitslag te laten werken met mondneusmasker. Positief geteste medewerkers (met of zonder klachten) worden tijdens de geadviseerde isolatieperiode niet ingezet op locatie. Ziekenhuizen en andere zorginstellingen die van plan zijn besmet zorgpersoneel te laten werken, zijn niet gehouden mij hierover te informeren. Blijkens het bericht «Besmet zorgpersoneel wel inzetten» overweegt in elk geval Amsterdam UMC met corona besmet personeel in te zetten. Uit andere media heb ik vernomen dat ook sommige andere zorgorganisaties dit overwegen.

#### Vraag 3

Kunt u aangeven of zorginstellingen en ziekenhuizen die voornemens zijn besmet zorgpersoneel in te zetten, de bedrijfsarts en personeelsvertegenwoordiging bij het opstellen van dit beleid betrokken hebben?

#### Antwoord 3

Het eerdergenoemde afwegingskader dat RIVM heeft opgesteld t.b.v. besluitvorming bij ernstig bedreigde zorgcontinuïteit, wijst op het belang dat de organisatie vooraf een beleid hiervoor opstelt, waarbij ook de bedrijfsarts en de personeelsvertegenwoordiging betrokken zijn. Ik ga ervan uit dat de zorgorganisaties dit advies opvolgen; zij hoeven mij daarover niet te informeren.

#### Vraag 4, 5

Zal personeel met een coronabesmetting alleen coronapatiënten verplegen of ook op andere afdelingen werkzaam zijn?

Hoe wordt de gezondheid en ondersteuning van andere collega's en patiënten gewaarborgd bij de inzet van personeel met een coronabesmetting?

#### Antwoord 4, 5

Ik beschik niet over gegevens over de wijze waarop personeel wordt ingezet. Volgens de richtlijn Testbeleid en inzet zorgmedewerkers in het ziekenhuis van de FMS blijft een positief geteste medewerker in principe thuis en is de medewerker niet inzetbaar voor locatie gebonden werkzaamheden; eventueel kunnen werkzaamheden vanuit huis worden verricht. Wanneer de positief geteste zorgmedewerker geen klachten heeft, blijft deze minimaal tot dag 5 thuis. Heeft de positief geteste zorgmedewerker wel klachten dan blijft de medewerker minimaal 7 tot 14 dagen na de positieve test thuis; als deze minimaal 24 uur klachtenvrij is kan deze het werk weer hervatten. Ook volgens het eerder genoemde Afwegingskader van het RIVM wordt een positief geteste medewerker (met of zonder klachten) tijdens de geadviseerde isolatieperiode niet ingezet op locatie. Het afwegingskader is gericht op optimale infectiepreventie en patiëntveiligheid en biedt vanuit dat oogpunt handvatten voor de inzet van personeel, zoals het roosteren (zoveel mogelijk inzetten op een vaste locatie) en pauzeren (niet gezamenlijk pauzeren). Daarnaast zijn de door de beroepsgroepen opgestelde richtlijnen voor het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen vanzelfsprekend van toepassing.

De Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd houdt toezicht op de kwaliteit en de veiligheid van de zorg en dus ook op de afwegingen die het ziekenhuisbestuur hieromtrent maakt en de uitvoering daarvan. Er mogen geen gevaarlijke situaties voor patiënt of professional ontstaan. Daarnaast houdt de Nederlandse Arbeidsinspectie toezicht op de naleving van wet- en regelgeving rondom gezond en veilig werken.

Vraag 6

Bent u bekend met gevallen waarin zorginstellingen zich niet houden aan het afwegingskader van het RIVM omtrent dit vraagstuk?<sup>2</sup> Zo ja, hoe treedt u hier tegen op?

Antwoord 6

Nee.

---

<sup>2</sup> RIVM, versie 24 december 2021, «Afwegingskader ter ondersteuning van besluitvorming door zorginstellingen bij ernstig bedreigde zorgcontinuïteit.» <https://lci.rivm.nl/afwegingskader>.