

Vergaderjaar 2018–2019

**29 282**

**Arbeidsmarktbeleid en opleidingen zorgsector**

**Nr. 353**

**BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN VOLKSGEZONDHEID,  
WELZIJN EN SPORT**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 6 maart 2019

De vaste Commissie voor Volksgezondheid, Welzijn en Sport heeft mij gevraagd te reageren op de artikelen: «Ggz zoekt personeel: iemand is beter dan niemand» en Levens in gevaar door krapte in ggz» (Trouw, 6 februari 2019) en «Elke dag nieuwe gezichten» (De Groene Amsterdammer, 6 februari 2019). In dat kader wordt mij ook verzocht om de resultaten van de in deze artikelen genoemde onderzoeken en van het verdiepende onderzoek van de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (hierna: de inspectie) met de Kamer te delen. Met deze brief kom ik aan deze verzoeken tegemoet.

### *Quick scan inspectie*

De inspectie heeft een quick scan uitgevoerd naar het aantal meldingen van calamiteiten en geweld in de zorgrelatie waar personeelstekorten mogelijk ook een rol speelden. Deze quick scan is verricht naar aanleiding van een door journalisten van de Groene ingediend Wob-verzoek. De quick scan heeft betrekking op het jaar 2017 en de eerste helft van 2018. In die periode is bij de inspectie uit het ggz-domein 177 maal melding gemaakt van calamiteiten en geweld in de zorgrelatie op grond van de Wet kwaliteit klachten en geschillen zorg (Wkkgz). Omdat de relatie met personeelstekorten niet apart wordt geregistreerd heeft de inspectie uit deze 177 meldingen, op basis van een niet-representatieve steekproef, 20 meldingen geselecteerd.

De inspectie heeft deze 20 dossiers geanalyseerd op een aantal kenmerken die duiden op- of samenhangen met een personeelstekort. Zo is er gekeken of de melding informatie bevat over een tekort aantal medewerkers ten tijde van het incident of informatie over bijvoorbeeld de inzet van ZZP'ers of inhuurkrachten, de kwalitatieve samenstelling van de teams, wisselingen in personeelsbezetting en te weinig kennis van

(nieuwe/tijdelijke) medewerkers over de zorgprocessen. Een duiding van de quick scan is door de inspectie op haar website<sup>1</sup> geplaatst.

De inspectie geeft aan dat er bij geen van de 20 geanalyseerde calamiteiten een één-op-één verband is tussen de personeelstekorten en de calamiteit. De inspectie geeft aan dat er altijd meerdere oorzaken zijn die leiden tot een calamiteit. De onderzoeken bij calamiteiten worden om die reden ook breed opgezet. In de quick scan is personeelstekort als een grondoorzaak benoemd als een zorgaanbieder na onderzoek van het incident aangeeft dat personeelstekort (of de hierboven omschreven samenhangende factoren) de belangrijkste oorzaak is van de calamiteit. Of wanneer personeelstekort op grond van de analyse van de zorgaanbieder als zeer nadrukkelijk bijdragende factor naar voren komt. Geeft de zorgaanbieder aan dat één van de oorzaken bij de calamiteit personeelstekort was, maar was dit niet genoeg om als «grondoorzaak» te worden aangemerkt, dan is dit in de quick scan aangemerkt als dat de calamiteit hier mede door werd veroorzaakt.

Uit de quick scan blijkt dat in 4 gevallen personeelstekort was aangegeven als grondoorzaak. In 5 gevallen speelden personeelstekorten in aanloop tot- en/of in samenhang met de calamiteit een nadrukkelijke rol. In 11 gevallen is geen relatie gevonden tussen personele inzet en ontstaanswijze van de calamiteit.

#### *Verdiepende analyse*

Uit de quick scan van de inspectie blijkt een zorgelijk beeld. Tegelijkertijd geeft ook de inspectie aan dat het een quick scan is op basis van een niet-representatieve steekproef waardoor het niet goed mogelijk is om conclusies te trekken over een beeld voor de gehele ggz-sector.

Daarom voert de inspectie een verdiepende analyse uit. Vanaf begin van dit jaar inventariseert de inspectie per afgesloten melding van een calamiteit binnen deze sector of personeelstekorten een rol hebben gespeeld in de verblijfssituatie waar de patiënt zich bevond ten tijde van de calamiteit. Hiermee krijgen we over 2019 een representatief beeld van het aantal bij de inspectie gemelde calamiteiten waarbij personeelstekorten als één van de factoren hebben meegespeeld. Ik verwacht de resultaten van deze inventarisatie begin 2020, en ik zal deze zo spoedig mogelijk met uw Kamer delen. De inspectie maakt de resultaten openbaar op haar website.

#### *Werkwijze bij calamiteiten*

Wanneer er een incident of een calamiteit plaatsvindt is het belangrijk dat de zorgaanbieder hiervan leert om herhaling zoveel als mogelijk te voorkomen. De zorgaanbieder moet daarom zelf grondig onderzoek doen naar de gebeurtenissen en de onderliggende oorzaken en hierover rapporteren aan de inspectie. Deze werkwijze volgt uit de Wkkgz. Deze onderzoeken moeten worden uitgevoerd volgens de calamiteitenrichtlijn van de inspectie.

De inspectie beoordeelt de kwaliteit van het onderzoek, de navolgbaarheid van de uitkomsten en de passendheid van de voorgenomen verbetermaatregelen en of er nog andere maatregelen moeten worden genomen. Ook kan de inspectie vragen om het onderzoek te laten leiden door een onafhankelijke voorzitter (van buiten de zorgaanbieder) of zelf een aanvullend onderzoek uitvoeren.

<sup>1</sup> <https://www.igj.nl/documenten/publicaties/2019/02/05/%E2%80%98quickscan%E2%80%99-personeelstekorten-ggz>.

De calamiteiten en geweldsincidenten uit de quickscan zijn dus grondig onderzocht en er zijn per calamiteit of incident passende verbetermaatregelen genomen.

### *Regulier toezicht*

Zorgaanbieders zijn verantwoordelijk voor goede en veilige zorg en moeten daarom zelf vooraf maatregelen nemen om zoveel als mogelijk te voorkomen dat er incidenten of calamiteiten plaatsvinden. De inspectie kijkt in haar reguliere toezicht wat instellingen preventief doen door bij een ggz-instelling te toetsen of hun beleid op gebied van kwaliteit, veiligheid en personele inzet op orde is. Daarbij wordt de verzamelde kennis vanuit de gemelde calamiteiten betrokken. Zo toetst zij op risico's en ziet zij toe op het lerend vermogen van zorgaanbieders. Wanneer de kwaliteit en veiligheid niet geborgd zijn, moet de zorgaanbieder hier maatregelen op nemen. Juist nu het personele vraagstuk zoveel impact heeft op medewerkers en cliënten, zal de inspectie de inzet op goed werkgeverschap verder versterken. In bestuurlijke overleggen met organisaties zoals GGZ Nederland en NVvP wordt dit onderwerp geagendeerd, om ook op sectorniveau de dialoog over verbeteracties te kunnen voeren.

### *Voldoende personeel*

Het is duidelijk dat personeelstekorten een probleem vormen in de ggz. We werken al geruime tijd met partijen in het veld aan oplossingen, maar de materie is hardnekkig. Mede daarom hebben we in het Hoofdlijnenakkoord-ggz afspraken gemaakt over de arbeidsmarkt.

We blijven vol inzetten op voldoende en gekwalificeerd personeel. Er is en wordt hard gewerkt om meer mensen aan te trekken voor de hele zorg en in de ggz in het bijzonder. Het is goed dat in de ggz, net als in de gehele sector zorg en welzijn, het aantal mensen dat werkt toeneemt. In het derde kwartaal van 2018 werkten 94.400 mensen in de ggz. Dat is ongeveer 6.800 meer dan in het jaar ervoor. Dat is een stijging van 8%. Van de beroepen waarvan VWS de opleiding financiert neemt het aantal werkzame personen sterk toe. In 2018 werkten ruim 10.000 GZ-psychologen. Drie jaar eerder waren dit nog ruim 8.500.

Instroom van voldoende nieuwe medewerkers blijf ik actief stimuleren met onder meer de financiering van vervolgoopleidingen op basis van ramingen van het Capaciteitsorgaan. Dit gaat voor 2019 om ruim € 125 miljoen euro voor de opleiding van onder andere GZ-psychologen, psychiaters en verpleegkundig specialisten in de ggz. Dit is inclusief de in het Hoofdlijnenakkoord ggz afgesproken € 20 miljoen extra voor opleidingsplekken in 2019. Met deze middelen kunnen in 2019 1.678 mensen beginnen aan de opleiding. Dit is ruim 300 meer dan in 2018.

Met de partijen die deelnemen aan het hoofdlijnenakkoord ggz heb ik verschillende afspraken gemaakt om het werken in de ggz aantrekkelijker te maken. Zonder uitputtend te zijn, wil ik hier een aantal van de relevante acties uit het Hoofdlijnenakkoord ggz benoemen:

- Het opleiden van voldoende professionals in de ggz draagt in belangrijke mate bij aan het oplossen van de arbeidsmarktproblematiek. Om deze reden is afgesproken dat VWS in 2019 150 extra opleidingsplaatsen beschikbaar stelt voor GZ-psychologen. Daarnaast wordt, zoals hiervoor genoemd, eenmalig maximaal € 20 miljoen extra geïnvesteerd in opleidingen, die in 2019 starten.
- Om ervoor te zorgen dat er voldoende behandelaren zijn voor de crisis- avond nacht en weekenddiensten stellen de NVvP, V&VN en

GGZ Nederland gezamenlijk een plan op. Ik ben met deze partijen in overleg en bezie samen met hen wat we kunnen doen om de concretisering en implementatie van dit plan te bespoedigen.

- Het verminderen van regeldruk kan een bijdrage leveren aan het verminderen van de arbeidsmarktproblematiek. Door bijvoorbeeld in te zetten op het bevorderen van meerjarige contracten, het schrappen van de stapeling van keurmerken en het inrichten van een meer procesgerichte verantwoording op gepast gebruik is er meer tijd beschikbaar voor directe patiëntenzorg.
- Om de beschikbaarheid van regiebehandelaren te bevorderen, maken de partijen zich sterk om binnen de mogelijkheden voor functiedifferentiatie en taakherschikking meer beroepsgroepen in te zetten als regiebehandelaar.

Daarnaast werk ik samen met de Ministers van VWS en voor MZS aan het actieprogramma «Werken in de Zorg». Hiermee beogen we het personeelstekort terug te dringen door in te zetten op meer mensen voor de sector en het behoud van mensen die al in de zorg werken. Over de voortgang wordt u apart geïnformeerd.

#### *Gesprekken in het veld*

De artikelen in Trouw en de Groene Amsterdammer bevestigen het bestaande beeld dat de arbeidsmarktproblematiek in de ggz sector urgent is. Ik herken dit beeld. Ik ga graag in gesprek met de mensen in de praktijk om de signalen die hier worden afgegeven beter te kunnen duiden. Het is belangrijk om precies te weten wat hier speelt.

Ik heb voor de korte termijn een aantal gesprekken gepland met bestuurders en locatiemanagers van de ggz-instellingen waarover is geschreven. Ik wil van hen weten of zij de bevindingen uit de quickscan van de inspectie herkennen. Ook wil ik van hen horen hoe zij zijn omgaan met eventuele capaciteitsproblemen. Welke actie ondernemen zij om bij personeelstekorten incidenten of calamiteiten te voorkomen? Met de medewerkers wil ik graag van gedachten wisselen over wat hen drijft in het werk dat zij doen, over wat zij tegenkomen, en waar zij hulp nodig hebben. Als ik de artikelen goed begrijp gaat het hier om meer dan alleen voldoende personeel. Medewerkers hebben het ook over veiligheid, regeldruk, erkenning en waardering. Ik wil daarom spreken met medewerkers en zo mogelijk ook met (vertegenwoordigers van) cliënten in de ggz.

Eind maart voer ik bestuurlijk overleg met de partijen die deelnemen aan het Hoofdlijnenakkoord ggz. De problematiek die wordt geschetst in de beide artikelen wil ik hier, mede op basis van mijn gesprekken in het veld, aan de orde stellen. Ik zal met de veldpartijen bespreken welke versnelingen er kunnen worden doorgevoerd op de acties in het Hoofdlijnenakkoord ggz, en wat daarvoor nodig is. Ik zal uw Kamer op de hoogte houden van de ontwikkelingen.

Ik hoop met deze gesprekken te kunnen bepalen of we de voortgang van het oplossen van de problematiek kunnen bespoedigen door bestaande acties aan te scherpen of te versnellen of door aanvullende acties te ondernemen.

De Staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport,  
P. Blokhuis