



Inbreng commissiedebat arbeidsmarkt in de zorg

Aan de leden van de Vaste Commissie VWS
Van Martijn Vonk (vonk@nfu.nl) en Tom Ponjee (ponjee@nvz.nl)
Datum 22-6-2022
Ons kenmerk 22.01445/MV/AvD

Op 6 juli 2022 spreekt u in een commissiedebat over de arbeidsmarkt in de zorg. Dit is een belangrijk onderwerp in de medisch specialistische zorg. Immers zonder voldoende goed opgeleide zorgprofessionals geen passende zorg. Universitair medische centra en ziekenhuizen zijn grote werkgevers in het zorglandschap. We werken dagelijks aan goede arbeidsvoorwaarden, omstandigheden en medezeggenschap van zorgprofessionals. In de afgelopen jaren hebben zorgprofessionals meer dan ooit laten zien het verschil te maken voor een gezonder Nederland. Enorm trots zijn wij op de getoonde veerkracht, de inzet en enorme prestaties die zorgprofessionals dagelijks leveren.

In het afgelopen jaar heeft u van verschillende brancheorganisaties in de zorg de oproep ontvangen om het SER-advies 'aan de slag voor de zorg' uit te voeren. De NFU en NVZ benadrukken nogmaals het belang van deze oproep. Zorgprofessionals werken met toenemende druk door de structureel stijgende zorgvraag. De kernpunten uit het SER-advies zijn dan ook cruciaal om de zorg toekomstbestendig te maken. Hierbij gaat het onder meer om de ruimte voor de marktconforme beloning van de middengroepen, kostendekkende stagevergoedingen en meer urencontracten.

Naast deze algemene oproep vragen de NFU en NVZ in aanloop naar het debat ook aandacht voor het opleiden van de professionals in de medisch specialistische zorg en het ondersteunen van een optimale inzet van zorgverleners. Hierbij gaat het concreet om:

1. het realiseren van een nieuwe bekostigingssystematiek voor het flexibel en modulair opleiden van zorgprofessionals,
2. het geven van duidelijkheid rondom de KiPZ-projecten na 2023,
3. uitvoering geven aan adviezen Taskforce Ondersteuning optimale inzet zorgverleners.

Het belang van flexibel opleiden voor de ziekenhuiszorg

De uitdagingen op de arbeidsmarkt in de zorg zijn groot. Om te kunnen voldoen aan de zorgvraag van morgen werken universitair medische centra en ziekenhuizen aan het vergroten van de instroom en het behoud van medewerkers in de zorg én aan innovaties die zorgverleners ontlasten en de kwaliteit van zorg doen toenemen.

Wij richten ons op de toekomst en vernieuwen de opleidingsstructuur op een manier die aansluit bij de wensen van de zorgprofessionals. Een beproefd voorbeeld hiervan is het zogenaamde [flexibel opleiden](#). Door middel van modules wordt hierbij een op maat gesneden opleidingstraject aangeboden. En dát levert op veel vlakken resultaten op. Zorgprofessionals krijgen meer carrièremogelijkheden en worden efficiënter opgeleid. Zorgorganisaties kunnen professionals flexibel inzetten met het oog op de veranderende zorgvraag en de wisselende capaciteitsbehoefte. De minister noemt in de Hoofdlijnenbrief Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg van 13 mei 2022 CZO-Flex level als voorbeeld, maar structurele bekostiging blijft nog achterwege.



Ook na afstuderen blijven universitair medische centra en ziekenhuizen investeren in de bijscholing van zorgprofessionals. Belangrijk is hierbij de [Kwaliteitsimpuls personeel ziekenhuiszorg \(KiPZ\)](#). De KiPZ-regeling geeft een impuls aan de kwaliteit van zorgpersoneel doordat hun kennis en vaardigheden meer passend zijn om een toenemende complexere zorgvraag aan te kunnen. In recent [evaluatieonderzoek van Berenschot](#) wordt bevestigd dat medewerkers hierdoor meer worden geboeid in het vak en kwalitatief betere zorg aan de patiënt geleverd kan worden.

Kansen voor versnelling

De zorgaanbieders in de medisch specialistische zorg staan klaar om ook in de komende jaren met deze projecten aan de slag te gaan. Wij vragen uw Kamer om hierbij te helpen en op korte termijn duidelijkheid te geven over de financiering. Het is voor zorgaanbieders nog ongewis wanneer de bekostiging van CZO Flex Level geregeld is en of de KiPZ-gelden na 2024 nog beschikbaar zijn. Terwijl het juist van belang is dat er meerjarige plannen worden gemaakt voor de instroom van zorgmedewerkers. Wij vragen u daarom om in te zetten op een versnelling van beide projecten.

CZO Flex Level

Een nieuw opleidingsstelsel vraagt om een andere manier van het bekostigen van opleiden. De bekostiging van [CZO Flex Level](#) vindt vooralsnog plaats op basis van instroom en diploma's, maar dit belemmert innovatie en het doelmatig besteden van de opleidingsmiddelen. De doelstelling was om per 1 januari 2023 een nieuwe bekostiging te hebben gerealiseerd voor het flexibel en modulair opleiden van zorgprofessionals. Helaas is er vertraging in de totstandkoming van deze structurele bekostiging, waardoor dit pas op zijn vroegst op 1 januari 2024 geregeld is. De NFU en NVZ roepen op om de bekostiging sneller van de grond te krijgen (vanaf 1 januari 2023), zodat we meer zorgprofessionals (flexibel) kunnen opleiden. En dat is hoognodig, zoals ook blijkt uit de recente prognose van het verwachte personeelstekort in de zorg. Voor alle opleidingen geldt dat de bekostiging passend moet zijn bij het vernieuwde opleidingsstelsel.

KiPZ-regeling

De huidige subsidieregeling Kwaliteitsimpuls personeel ziekenhuiszorg (KiPZ) [loopt af op 1 januari 2024](#). Voor het continu opleiden en ontwikkelen van zorgprofessionals is het noodzakelijk dat de KiPZ-subsidieregeling in haar huidige vorm wordt verlengd. Ten behoeve van het belang van strategisch opleiden van alle zorgprofessionals vragen wij u daarom deze duidelijkheid aan de sector te geven en de regeling in de huidige vorm voort te zetten in de gehele kabinetsperiode.

Taskforce Ondersteuning optimale inzet zorgverleners

De NFU en NVZ willen snel aan de slag met de voorstellen van de taskforce. Duidelijkheid over de calamiteitenregeling is hierbij voor de sector van groot belang. Via die calamiteitenregelingen wordt wanneer de druk op de zorg hoog is, extra mogelijkheden gecreëerd – onder meer via het ontzorgen van zorgprofessionals - om de roosters rond te krijgen. Denk hierbij aan hogere beloningen voor het draaien van extra diensten, maatwerkafspraken voor vergoeding van bijvoorbeeld oppas/kinderopvang of het beschikbaar stellen van maaltijden tijdens late dienst/nachtdienst. Verder valt op dat voor de uitwerking van veel oplossingen de tijd wordt genomen, terwijl een crisis volgende week weer aan de orde kan zijn.

SER-advies 'Aan de slag voor de zorg'

Flexibel opleiden en een leven lang leren zijn een belangrijk onderdeel van een gezonde arbeidsmarkt en goed werkgeverschap. Deze onderwerpen kunnen dus niet losgezien worden van de bredere aanbevelingen in het SER-advies. Wij vragen u daarom nogmaals om in de begroting 2023 de benodigde voorziening te treffen voor het uitvoeren van het SER-advies.



Tot slot

Medewerkers vormen het hart van de zorg en hun bijdrage is cruciaal om de gewenste transitie naar een toekomstbestendige zorgorganisatie mogelijk te maken. Zij verdienen dan ook de volle aandacht en steun. Ook als het gaat over professionele autonomie en zeggenschap. Daar is een langjarige inzet voor nodig. Daar staan wij voor en daar maken we graag samen met u werk van.