



## Uiteenzetting thema zorgprofessionals 1:

Minder bureaucratie, meer  
werkplezier

### Gevraagde politieke actie

- Draag er zorg voor dat zorgprofessionals meer autonomie krijgen en verhoog hun werkplezier. Verzoek de minister van VWS om een centraal orgaan met doorstootmacht<sup>1</sup> dat samen met stelselpartijen, zoals zorgverzekeraars, zorgkantoren en gemeenten, overgaat tot concrete actie t.a.v. vereenvoudiging en het wegnemen van regel- en verantwoordingsdruk;
- Borg de begrijpelijke en gewenste controle en verantwoording van de uitgave van maatschappelijke middelen op een wijze waarin lange termijn en vertrouwen de basis is. Denk aan meerjarencontracten, horizontaal toezicht en verantwoording op hoofdlijnen;
- Bevorder het meedraaien van ggz-professionals die niet in loondienst zijn in de ANW- en crisisdiensten. Stimuleer professionals zich zodanig te organiseren dat de werklust van deze diensten evenredig is verdeeld. Daarbij valt te denken aan instrumenten zoals het stellen van eisen aan de herregistratie;
- Het bevorderen van de bekostiging van het inzetten van ervaringsdeskundigen levert een kwalitatief goede bijdrage aan de zorg, draagt bij aan vermindering van arbeidsmarkttekorten en zal bijdragen aan het verminderen van wachtlijsten. Het aanpassen van NZa regelgeving zal dit mogelijk kunnen maken op aanwijzing van de minister van VWS;
- Het is van groot belang dat taken van zorgprofessionals goed aansluiten op de genoten opleiding. Voor de kwaliteit van werk is het nodig om passend werk te hebben en professionals varen wel bij loopbaanperspectief en een transparant functiehuis in de sector. Daartoe is het project 'functiedifferentiatie' ontwikkeld. Draag zorg voor dit project door een overheidsbijdrage beschikbaar te stellen;

- Borg een hogere kwaliteit van zorg en het tegengaan van druk op de capaciteit van zorg door digitale vernieuwing te stimuleren. Draag samen met het ministerie van VWS zorg voor een extra (financiële) impuls om professionals in de zorg sneller en actiever ‘digitaal vaardig te maken’;
- Draag zorg voor een fiscaal gelijk speelveld tussen ggz-professionals in loondienst en professionals die zich als zzp’er laten inhuren;
- In het SER-advies “[Aan de slag voor de zorg, een actieagenda voor de zorgarbeidsmarkt](#)” wordt structureel extra budget voorgesteld om te investeren in de beloningen in de zorg, in het bijzonder daar waar sprake is van een achterstand ten opzichte van de markt, zodat een vergelijkbaar niveau met de marktsector kan worden gerealiseerd. Wij vragen de politiek deze aanbeveling te omarmen.

### **Probleemanalyse**

We moeten alles op alles zetten om werknemers te behouden en nieuwe professionals te interesseren voor de ggz. De focus ligt teveel op productie en verantwoording, ten koste van de zo gewenste tijd voor opleiding, loopbaanperspectief, intervisie, supervisie en begeleiding van afgestudeerden.

- De vraag naar ggz groeit met 3,4% per jaar<sup>2</sup>. In 2015 werd er €6,4 miljard in de ggz uitgegeven. Bij ongewijzigd beleid wordt dat in 2060 meer dan €60 miljard<sup>3</sup>. Bovendien lopen de arbeidsmarkttekorten in de ggz bij ongewijzigd beleid op tot ruim 4.000 fte in 2030<sup>4</sup>. Deze combinatie leidt voor de maatschappij voorspelbaar tot verlies van kwaliteit van zorg en oplopende wachtlijsten;
- Uit onderzoek AEF<sup>5</sup>: ruim 1 op de 3 professionals vertrekt binnen 5 jaar. Redenen: onvrede over arbeidsomstandigheden en hoge kwantitatieve taakeisen. De ‘afvinkcultuur’ en bureaucratie leiden voor professionals tot een te hoge werkdruk, gaan ten koste van autonomie en zeggenschap<sup>6</sup> en aandacht voor de cliënt;
- Tussen de 9.000 en 45.000 professionals ervaren minder werkplezier als gevolg van digitale werkstress en -druk. Een ander belangrijke verklaring ligt in het gebrek aan loopbaanmogelijkheden.

## Oplossingsanalyse

Er moet tijd en ruimte komen voor initiatieven van werkgevers en koepels op gebied van loopbaan, aandacht voor intervisie, supervisie en werkdruk.

- De (ervaren) productiedruk moet doeltreffend worden aangepakt. Werkgevers en koepels binnen de ggz trachten regeldruk te verminderen door de regels aan te pakken en vanuit vertrouwen te gaan werken. Voorbeelden hiervan zijn:
  - o Het Zorgprestatiemodel, waarvan criteria o.a. zijn: eenvoudige en duidelijke regels en geen tijdsregistratie;
  - o Het invoeren van 'horizontaal toezicht' in samenwerking met zorgverzekeraars: procesgericht in plaats van verantwoording achteraf;
  - o De landelijke GGZ-campagne: 'Minder regelgekte, meer zorg' (2017). Een samenwerking met VWS, de NZa en de inspectie (IGZ) om acht maatregelen te nemen waar men op een simpele manier invulling aan kon geven en die per direct leidden tot vermindering van de regeldruk op korte termijn (2019);
- Een echte doorbraak blijft uit. Actie is nodig, door stelselpartners samen. Laat daartoe een centraal orgaan met doorstootmacht aanstellen;
- Er zijn innovaties nodig omdat het dreigende arbeidsmarkttekort niet kan worden opgevangen. Digitalisering van de zorg kan capaciteitsdruk doen verminderen én bijdragen aan het verhogen van het werkplezier. Tegelijkertijd is digitalisering onderdeel van probleem. Digitalisering is voor veel zorgprofessionals immers een reden de zorgsector te verlaten. Juist vanwege de werkdruk verdwijnt de aandacht voor ontwikkeling van digitale vaardigheden als eerste van de prioriteitenlijst. Dit vereist het investeren in digitale vaardigheden, waarvoor elke extra financiële impuls welkom is;
- Het project 'Digitale Vaardigheden ggz' zorgt voor een integrale aanpak. Werkgevers en professionals worden ondersteund om digitaal vaardiger te (durven) worden;
- Breid de opleidingscapaciteit uit en leid toekomstgericht op. In de opleiding moet plaats zijn voor kortdurend en herstelgericht behandelen, de nieuwe netwerkgerichte rol van de zorgprofessional en voor digitale vaardigheden. Maak een leven lang leren mogelijk en stimuleer dit bijvoorbeeld door de introductie van een vorm van individuele leerrekeningen. De 'STAP-regeling' (stimulering arbeidsmarktpositie) die per 01-01-22 in zal gaan is een vorm van een individuele leerrekening, waar onze sector blij mee is;
- Acute zorg en avond-, nacht- en weekendzorg is voor het personeel in loondienst bij ggz-aanbieders al lange tijd een te grote werkbelasting. Stimuleer daarom dat ook professionals die werkzaam zijn bij collega-instellingen of niet in loondienst zijn, gaan bijdragen aan het leveren van deze diensten;
- Maak gebruik van nieuwe professionals. De inzet van ervaringsdeskundigen in de ggz is van grote waarde. Betaal ggz-aanbieders voor de inzet van ervaringsdeskundigen.

## Toekomstbeeld

Voor zorgprofessionals gaat het belang van de cliënt regelmatig boven het eigen welzijn. Aandacht voor wat de professionals zélf nodig hebben, komt vaak op de laatste plaats. De sector zal, in nauwe samenwerking met stelselpartners en VWS, zorg willen dragen voor: zeggenschap, vertrouwen en het borgen van professionele autonomie, alsmede het meer stimuleren van lerend vermogen. Zodat de druk op de arbeidsmarkt minder wordt, de potentie van innovatie en technologische ontwikkeling ook wordt waargemaakt, en professionals in de ggz kunnen doen waar ze goed in zijn: kwalitatief hoogwaardige zorg verlenen met zo min mogelijk administratieve lasten.



---

1 Suggestie is daarbij met een afgebakend kader te werken. Voorbeeld van een dergelijke werkwijze: het CONO was een door de overheid erkend orgaan, dat een stevig patroon wist te doorbreken. Aan de besluiten die in het CONO werden genomen ging een stevig debat met diverse partijen vooraf. (Bron: Florence 2.0). Andere initiatieven, zoals 'Ontregel de zorg', blijken tot dusver te vrijblijvend.

2 [Publicatie KPMG Healthcheck ggz](#)

3 [Publicatie KPMG Healthcheck ggz](#)

4 [Publicatie Rijksoverheid arbeidsmarktprognose](#)

5 [Publicatie rapportage behoud van medewerkers in het sociaal domein](#)

6 [Publicatie RVS anders verantwoord voor goede zorg](#)