



Tweede Kamer der Staten-Generaal
t.a.v. de Vaste Kamercommissie van VWS
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

Onderwerp:
Informatie voor het CD GGZ en
suïcidepreventie van 15 april a.s.

Datum:
8 april 2025

Geachte Kamerlid,

De geestelijke gezondheidszorg (GGZ) staat voor grote uitdagingen. Na jarenlange inzet om de klinische bedden af te bouwen en de ambulante zorg te versterken, zien we nu een beeld dat het werken in een klinische setting minder aantrekkelijk is geworden ten opzichte van het werken in een ambulante setting. Dit heeft directe gevolgen voor de toegankelijkheid en kwaliteit van cruciale GGZ-zorg in deze klinieken. Politici proberen al ruime tijd grip te krijgen op de cruciale GGZ zorg en het reduceren van lange wachtlijsten, door het stimuleren van betere contracten in de GGZ zorg of door het beter registreren van wachtlijsten. Echter in de basis zien wij knelpunten die het werken in een klinische setting minder aantrekkelijk maken, en waar weinig aandacht voor is. Recent heeft de beroepsvereniging Verpleegkundigen & Verzorgenden Nederland (V&VN) een kleine steekproef onder GGZ verpleegkundigen uitgevoerd. De uitkomsten hiervan willen we middels deze brief onder uw aandacht brengen. (Meer informatie over de opzet en resultaten van deze steekproef vindt u in de bijlage).

De knelpunten die met name genoemd worden bij het werken in een klinische setting zijn:

1. Onregelmatige diensten en werkdruk: verpleegkundigen in de klinische GGZ ervaren een hogere werkdruk door complexe problematiek en door onregelmatige diensten. 67% van

Verpleegkundigen & Verzorgenden Nederland
Orteliuslaan 1000, 3528 BD Utrecht
Postbus 8212, 3503 RE Utrecht
T. (030) 291 90 50
www.venvn.nl info@venvn.nl

de respondenten ziet werkdruk als een groot probleem, vooral in de klinische zorg. Dit leidt tot een hoger verzuim en uitstroom vergeleken met verpleegkundigen werkzaam in een ambulante setting, waar meer flexibiliteit en zelfstandigheid mogelijk is.

2. Incidenten en veiligheid: Klinische zorg, zoals op High Intensive Care (HIC)-afdelingen, brengt een verhoogd risico op geweld met zich mee. Dit maakt het werk zwaar en draagt bij aan een negatieve werkbeleving.
3. Beperkte doorgroeimogelijkheden: Er zijn weinig kansen voor verdere specialisatie binnen klinische zorg. Dit demotiveert jonge professionals en draagt bij aan uitstroom uit de sector.
4. Erkenning van klinisch werk: Het complexe karakter van klinisch werken wordt onvoldoende erkend. Klinisch werk wordt vaak gezien als een eerste stap binnen de GGZ, terwijl het juist specialistische expertise vereist.
5. Functiemix en rolverheldering: Overlap tussen taken van agogen en verpleegkundigen leidt tot 'role blurring'. Onduidelijkheid in de taken en verantwoordelijkheden tussen zorgprofessionals. Dit kan weer zorgen voor gemiste zorg en een vermindering van kwaliteit.

Om het werken in een klinische setting meer aantrekkelijk te maken, stellen wij de volgende aanbevelingen voor:

- Verbeter de arbeidsvoorwaarden in de klinische setting: de salarisstructuur voor klinische functies is niet gelijkwaardig aan die van de ambulante setting, waardoor er een hogere beloning is in de ambulante setting. Ook zijn er betere werkomstandigheden (meer flexibele roosters) en doorgroeimogelijkheden waardoor het meer aantrekkelijk is om ambulant te werken.
- Creëer doorgroeimogelijkheden: Ontwikkel specialistische functies binnen klinische zorg, vergelijkbaar met SEH of IC-afdelingen, en bied opleidingstrajecten aan die aansluiten bij de wensen van jonge professionals.
- Vergroot erkenning: Introduceer een erkenningsstelsel voor klinische specialisaties om het complexe karakter van klinisch werken beter te waarderen.
- Optimaliseer functiemix: Maak een duidelijk onderscheid tussen taken van agogen en verpleegkundigen om hun specifieke kwaliteiten optimaal te benutten.



De toegankelijkheid van cruciale GGZ-zorg wordt sterk beïnvloed door bovenstaande knelpunten. Het vertrek van ervaren verpleegkundigen uit klinische zorg bemoeilijkt het leveren van passende zorg aan cliënten met complexe problematiek. Door te investeren in betere arbeidsvoorwaarden, doorgroeimogelijkheden, en erkenning van klinisch werk kunnen we deze trend keren en de kwaliteit van zorg waarborgen.

Wij realiseren ons dat de kern van aanbevelingen ligt bij goed werkgeverschap, én bij de sociale partners als het gaat om cao-afspraken. Toch zien wij een rol voor u als Kamer bij het aanjagen en stimuleren van maatregelen (betere arbeidsvoorwaarden, doorgroeimogelijkheden en erkenning) die het werken in een klinische setting aantrekkelijker maken. En we willen u vragen dat u kritisch blijft bij mogelijke kortetermijnoplossingen die risico's inhouden voor de kwaliteit van zorg, zoals het inzetten van ongekwalificeerd personeel.

Indien u vragen heeft over deze brief dan kunt u contact opnemen met Francis Bolle (06-10905197 of f.bolle@venvn.nl)

Met vriendelijke groet,

Bianca Buurman
Voorzitter V&VN