



verslag

Omschrijving	Gesprek IGJ (accounthouder) met GGD Kennemerland
Vergaderdatum en -tijd	22 november 2022; van 09.30-11.30 uur
Vergaderplaats	Kantoor GGD Kennemerland te Haarlem
Aanwezig	

Inleiding

De Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (hierna: inspectie) geeft een korte introductie over het doel van het gesprek. De inspectie wil graag geïnformeerd worden over bestuurlijke en interne ontwikkelingen van de GGD.

De volgende onderwerpen staan in het gesprek van 2022 centraal:

- 1) GGD in relatie tot regio/zorgnetwerken: samenwerking in de regio
- 2) Versterking publieke gezondheidszorg: arbeidsmarktsituatie en andere ontwikkelingen
- 3) Versterking infectieziektebestrijding

Daarnaast is het gesprek bedoeld om de relatie inspectie/GGD te bestendigen.

Dit gesprek met GGD Kennemerland is onderdeel van de jaarlijkse ronde van de inspectie langs alle GGD'en. De gesprekken van deze ronde vinden plaats tot januari 2023. Van de gesprekken wordt een beknopt verslag opgesteld. Het concept gespreksverslag wordt aan de gesprekspartner ter verificatie van feiten voorgelegd, voordat het wordt vastgesteld. De gespreksverslagen worden door IGJ openbaar gemaakt.

A. GGD in relatie tot regio/zorgnetwerken: Samenwerking in de regio

Thema: De GGD neemt haar rol in de samenwerking in de regio.

De Veiligheidsregio Kennemerland is een relatief kleine regio met na regio Rotterdam-Rijnmond het hoogste risicoprofiel in Nederland door met name de aanwezigheid van de nationale luchthaven Schiphol, een groot industriecomplex aan de monding van het Noordzeekanaal, de haven van IJmuiden en Beverwijk e.d. Hierin lag de keuze van de gemeentebesturen om binnen de Veiligheidsregio Kennemerland (VRK) meerdere publieke taken te beleggen. De GGD, brandweer, crisisbeheersing, meldkamer, Veilig Thuis, het Zorg- en Veiligheidshuis, ambulancezorg, JGZ en GHOR maken hier onderdeel van uit. Hierdoor is er voldoende kritische massa binnen de organisatie om snel op te treden in

crisissituaties. Hier heeft men tijdens de coronapandemie profijt van gehad. De brandweer heeft logistieke ondersteuning verleend, vanuit meerdere disciplines is een callcenter gevuld en eigen medewerkers hebben de test- en vaccinatieopgave ingevuld (o.a. door te voorzien in opleiding). GGD Kennemerland heeft geen apart COVID bedrijf gehad. Dat is een voordeel nu weer moet worden afgeschaald. De regio kenmerkt zich ook door een complexe organisatie van zorg in sub regio's. De GGD regio kent grofweg drie gebieden die een andere regionale oriëntatie hebben. Er is Haarlemmermeer waar overlap is met de zorgstructuur in Amsterdam en Meerlanden, de regio Zuid Kennemerland en regio Midden Kennemerland (boven het Noordzeekanaal) waar ook een oriëntatie naar het noorden worden gezien. Verschil zowel in zorgaanbieders, alsook qua zorgverzekeraars, maar ook cultuurverschillen. Dit maakt dat de GGD opereert binnen meerdere verschillende netwerken. De GGD heeft tijdens de coronapandemie ervaren dat zij een zeer goed sluitend netwerk heeft. Deze is benut en verder verstevigd. De zorgpartijen koesteren de relatie en samenwerking met de GGD.

De GGD is nu in gesprek met zorgpartijen over de uitwerking van het Integraal Zorg Akkoord (IZA). Zorgpartijen hebben nu meer oog voor het belang van preventie. De GGD is een werkconferentie aan het voorbereiden met als doel een alliantie te bouwen.

Verder werkt de GGD goed samen met de andere GGD'en in de provincies Noord-Holland en Flevoland; in NW6 en NW4 verband. Op verschillende gebieden wordt samengewerkt zoals infectieziektebestrijding (IZB), Forensische Geneeskunde, GHOR en epidemiologie. De samenwerking was al goed maar is na corona nog intenser en beter geworden.

In samenwerking met de gemeenten is de tweede regionale nota gezondheidsbeleid "Samen gezond in Kennemerland" tot stand gekomen. Deze loopt tot 2028 en de GGD geeft aan dat dit een ambitieus document is waarover zij in gesprek blijven met bestuurders om hen bewust te maken van de taken die er liggen op het gebied van preventie. Alle gemeenten hebben inmiddels in navolging van de regionale nota, een lokaal preventieakkoord vastgesteld. Hier heeft de GGD aan bijgedragen.

De DPG neemt ook deel aan bestuurlijk overleg en zit bijvoorbeeld aan tafel bij het bestuurlijk overleg industrie en gezondheid. De GGD heeft een belangrijke taak om de cijfers van het RIVM te duiden voor de gezondheid van de inwoners van de regio.

Naast de landelijke gezondheidsmonitors heeft de GGD Kennemerland ook een gezondheidsmonitor voor de IJmond en Schiphol.

Thema: De GGD zet haar kennisfunctie in t.b.v. de regio.

De GGD neemt deel aan veel netwerken om haar kennis in te brengen. In coronatijd werd er zowel op ROAZ-, als RONAZ-niveau goed multidisciplinair samengewerkt. Alle partijen zaten aan tafel in stuurgroepen waardoor de lijnen met de zorgpartijen kort waren.

Thema: De zorgverleners van de GGD werken actief samen met andere professionals

De GGD medewerkers werken samen met professionals van andere zorgaanbieders. De GGD heeft bijvoorbeeld een nauwe samenwerking met de organisatie voor JGZ Kennemerland BV 0-4 in de regio Midden- en Zuid-Kennemerland. De GGD heeft een goede sociale kaart en men weet elkaar goed te vinden. Dit is tijdens corona ook gebleken.

Uitwisseling van gegevens gaat goed maar is vaak lastig vanwege de privacy vereisten uit de AVG. Dit merkt de GGD op verschillende vakgebieden.

De GGD ziet voordelen wanneer de volledige JGZ bij de GGD ondergebracht zou worden. Het aantal overdrachtsmomenten tussen GGD en JGZ Kennemerland BV

wordt daarmee ingeperkt. Er is handelingsverlegenheid bij bestuurders om dit te veranderen.

B. Versterking Publieke Gezondheid: Arbeidsmarktkrapte

Thema: Continue beschikbaarheid

De GGD had lange tijd geen last van de arbeidsmarktkrapte vanwege de relatief gunstige situatie in de Randstad, maar constateert dat ook deze regio hiermee te maken heeft. Het is een probleem dat zich voordoet in alle gelederen van de GGD Kennemerland maar de grootste zorg heeft de DPG voor de forensisch artsen, de JGZ en IZB. De vacature voor de arts IZB staat inmiddels twee jaar open. De vacatures voor medische milieukunde lijken binnenkort opgevuld.

Eén van de twee IZB opleiders is uitgevallen door langdurige ziekte. De JGZ heeft een opleidingscoördinator en vier praktijkopleiders die naar behoefte ingezet kunnen worden. Het opleiden van medewerkers buiten de organisatie, bij de NSPOH, heeft als nadeel dat medewerkers niet direct inzetbaar zijn voor de eigen organisatie. Ook is er sprake van een lotingsysteem waardoor collega's gedemotiveerd raken wanneer zij willen doorstromen naar de opleiding en keer op keer niet kunnen starten.

De DPG geeft aan dat we een groter tekort kunnen zien aankomen doordat een grote groep medewerkers ouder wordt en op termijn zal stoppen met werken. Hierop moet geanticipeerd worden. Dat doet de GGD door bijvoorbeeld te kijken naar taakdifferentiatie, verlengde arm constructies en vooral ook door af te stemmen met andere zorgpartijen. Binnen het NW6 en NW4 verband wordt gekeken hoe de zorg in samenwerking toch geleverd kan worden. Dit betreft de IZB, MMK (NW6) en FG (NW4). Daarnaast doet de GGD er alles aan om buiten de onderlinge concurrentie te blijven. Hierover zijn afspraken gemaakt met andere zorgaanbieders.

Verder maakt de GGD gebruik van externe wervingsbureaus en een interne recruiter. Ook staan vacatures voor de JGZ continue open om daarmee geen enkele geschikte kandidaat te missen. Voor verpleegkundigen lukt dit aardig goed. Er is nu sprake van een lichte onderbezetting door ziekte.

De GGD is nog niet in de situatie gekomen dat de zorg ernstig en structureel in het geding komt door een tekort aan medewerkers. De medewerkers tonen een grote mate van bereidheid om extra te werken of in te springen daar waar nodig.

Thema: Goed werkgeverschap

De GGD vindt het belangrijk om te investeren in een goed werkklimaat. Hiervoor is het programma "Samen koers kiezen" een aantal jaren geleden gestart. De vraag die aan medewerkers werd gesteld was; wat heb je nodig om hier met plezier te werken? Een extern bureau begeleidt de GGD bij het begeleiden van het project 'Durf Doe Groei'.

De GGD voert periodiek een medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO) uit. De resultaten van de vorige meting werden gekleurd door de corona-situatie waarin medewerkers veel thuis werkten. Dit maakte dat men minder positief was over de interne communicatie.

Daar heeft de GGD aan gewerkt en hier wordt continue op gelet, ook in samenwerking met de OR, om ervoor te zorgen dat medewerkers door leidinggevend goed worden meegenomen in het denkproces. Ook loopt er een project over hybride werken om arbeidsomstandigheden te optimaliseren.

Als ziekteverzuim een indicator is staat de GGD er goed voor. De cijfers voor kortdurend verzuim zijn, relatief gezien, redelijk volgens de arbodienst.

De organisatie heeft nadrukkelijk oog voor een goede werk-privé-balans. Bij de JGZ speelt dit wanneer extra inzet wordt gevraagd van medewerkers. Er wordt daarom ook vaak gekozen voor tijdelijke extra inzetbaarheid.

Thema: Slimme inzet van arbeidspotentieel/Nieuwe werkvormen

Medewerkers kiezen vaak bewust voor een parttime aanstelling en hier gaat de GGD prudent mee om. De medewerkers zijn gedreven en betrokken en willen vaak wel tijdelijk extra werken wanneer er een urgente situatie is. Ook gebruikt de GGD het potentieel dat aanwezig is binnen de corona-organisatie.

De ICT speelt een belangrijke rol binnen de IZB. HP Zone wordt vervangen en men verwacht dat het LFI een rol neemt in het implementeren van een nieuw systeem.

De coronapandemie heeft een aantal nieuwe werkvormen opgeleverd waar ook nu nog gebruik van wordt gemaakt zoals webinars, digitale werkoverleggen, telefonisch of digitaal consult JGZ. De AVG-restricties zijn hierin een beperkende factor geweest.

Thema: Medische milieukunde (MMK)

De GGD had twee vacatures open staan voor de MMK die zijn naar alle waarschijnlijkheid binnenkort opgevuld. De formatie is daarmee weer op orde maar het is een kwetsbaar evenwicht want het vakgebied kent binnen de regio grote dossiers (Tata, Schiphol). De GGD probeert hierin ook regionaal meer samen te werken.

De DPG is zelf portefeuillehouder Gezonde Leefomgeving binnen GGD GHOR Nederland.

C. Versterking infectieziektebestrijding bij de GGD'en.

Thema: Huidige staat van de infectieziektebestrijding

De GGD heeft twee belangrijke ports of entry die voor introductie van infectieziekten kunnen leiden, Schiphol en de haven van IJmuiden. De GGD heeft deze risico's goed in beeld.

Bij Monkeypox heeft de GGD snel kunnen handelen door inzet van het corona team.

De opkomst bij de laatste herhaalprik tegen Covid was goed; 59%. Landelijk lag dit percentage op 57,3%.

Thema versterkte infectieziektebestrijding

Zowel de DPG als het hoofd IZB nemen deel aan landelijk overleg over het versterken van de IZB. De boodschap die de GGD daar inbrengt is dat er meer aandacht moet komen voor het bovenregionaal samenwerken. Binnen de NW6 wordt hier invulling aangegeven in het periodiek hoofdenoverleg en is er een project op NW6 niveau gestart om te onderzoeken welke samenwerking verder vormgegeven kan worden.

De GGD worstelt met de extra financiering die in 2023 en 2024 vanuit VWS wordt vrijgemaakt. Enerzijds wil de GGD graag goede mensen vanuit het corona-team behouden, anderzijds is het voor hen niet aantrekkelijk omdat er na 2024 geen perspectief kan worden geboden. Ook voorziet de GGD dat niet alle vacatures opgevuld kunnen worden, waarover de GGD zich vervolgens moet verantwoorden. De GGD zou bij voorkeur ook hierin samen op trekken met andere GGD'en om niet gelijktijdig per 1 januari uit dezelfde vijver te vissen.

De GGD krijgt vanuit de VIP-gelden (Versterking Infectiepreventie en Pandemische-paraatheid) ongeveer 4 fte erbij die zij denkt te verdelen over verschillende functies: deskundige infectiepreventie, IZB, communicatie, epidemiologie en een projectleider. Het risicoprofiel van de GGD is in de verdeling van de VIP-gelden niet meegewogen, waarbij er vraagtekens zijn of de 4 fte wel voldoende voor Kennemerland zullen zijn. Er lopen nog onderzoeken naar de formatie IZB en juiste verdeelsleutel.

De GGD wil een structuur neer zetten waarin het opschalen mogelijk is. Er zijn nu bepaalde sleutelfuncties binnen het corona-team die de GGD graag zou willen behouden.

De DPG vindt dat er te lang wordt gewerkt in een crisisstand en ziet dat afschalingsplannen ontbreken. Dit geldt voor zowel de GGD'en, als VWS. De crisisstand kan helpend zijn en het is positief dat er meer landelijke regie is ontstaan, maar het is tijd om af te schalen. Afschalen is echter niet aantrekkelijk vanwege het verdienmodel en de inzet van vele externe medewerkers. Ook hebben veel GGD'en te maken met een afzonderlijk corona-bedrijf dat geïntegreerd moet worden in de GGD. Het vasthouden van voorzieningen lijkt belangrijker te zijn dan doelmatigheid.

De GGD is voorbereid op een nieuwe pandemie. De kerntaken blijven hetzelfde zoals infectieziektebestrijding en bron- en contactonderzoek. De samenwerking met het Streeklaboratorium Haarlem is goed. De GGD heeft samen met het laboratorium onderzoek gedaan naar nut en noodzaak van testen. Ook hierin wordt risicomijdend geopereerd door capaciteit veilig te stellen van 100.000 testen per week landelijk. De vraag is of dit nodig is bij goede beschikbaarheid van zelftesten.

Wat infrastructuur en draaiboeken betreft is de GGD voorbereid.

D. Melden bij de inspectie

Geen bijzonderheden wat betreft het melden bij de IGJ. De toegestuurde nota is onder de aandacht gebracht bij het management team. GGD Kennemerland heeft een goed werkend intern VMS-systeem.

Overig

De GGD neemt deel aan MUIZ en zet veel in op antibioticaresistentie. Er ligt een reorganisatievoorstel om tot een team infectiepreventie te komen met medewerkers technische hygiënezorg en deskundigen infectiepreventie. Dit team zal onderdeel worden van het cluster infectieziektebestrijding.

De DPG neemt volgend jaar afscheid van de GGD vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. De vacature staat open en de GGD zoekt een nieuwe DPG met vergelijkbaar profiel.

Afsluiting

De inspectie dankt de DPG en andere aanwezigen voor het informatieve gesprek.