

Vragen fractie Burgerbelangen

Agendapunt 6 Ontwerpbesluit zienswijze proforma Begroting GGD 2024 en meerjarenbeleidsplan 2024-2027

- Door middel van IZA en GALA wil de landelijke overheid toe naar een structurele en duurzame aanpak en investering gericht op transformatie van de zorg.

VRAAG:

T.a.v. IZA transitie gelden 2023 zijn er subsidiemogelijkheden t.w. Landelijk. 2,8 miljard ter beschikking. Kunnen jullie daar ook aanspraak op maken?

De raad is op 14 maart 2023 per raadsinformatiebrief geïnformeerd over het proces rondom IZA (kenmerk 23u0002467). Hierin staat ook het proces met betrekking tot IZA beschreven:

“IZA

Preferente zorgverzekeraars CZ en VGZ zijn verantwoordelijk voor IZA en het opstellen van een regiobeeld en regioplan en op basis daarvan voor het stimuleren en beoordelen van de transformatieplannen. Zij doen dit in nauwe samenwerking met gemeenten en andere partijen in het brede medisch en sociale domein. Vóór 30 juni 2023 dienen we als regio een mandaathouder bekend te maken. Daarna volgt een aanvraag op hoofdlijnen en uiterlijk 31 december 2023 wordt de aanvraag gecomplementeerd met de regio-analyse, regioplan, regio-governance en een plan van aanpak.”

VRAAG:

Jullie geven aan anders te moeten organiseren kunnen jullie hier concreter in zijn. Wij zouden graag een toezegging krijgen dat bij de aankomende evaluatie meer diepgang wordt gegeven op jullie voorgestelde plannen en de resultaten die deze plannen opleveren.

In het meerjarenbeleidsplan 2024 – 2027 (MJB 2024-2027) anticipeert de GGD op landelijke ontwikkelingen, versterking van de publieke gezondheid en de focus die Nederland gaat leggen op preventie. Gezien de huidige staat van de publieke gezondheidszorg in Nederland is de uitdaging voor de GGD'en niet groot, maar enorm. Investeren in een solide GGD is daarom noodzakelijk. Onder andere de nieuwe gezondheidsakkoorden GALA en IZA betekenen een nieuwe richting en een andere rol voor de GGD'en. Kansrijke ontwikkelingen die aansluiten bij de al ingezette regionale samenwerking Trendbreuk, maar die veel van de GGD vragen. Daarvoor zal de GGD nieuwe mensen moeten aantrekken die in staat zijn om in een complexe omgeving met veel organisaties en belangen die een rol spelen, te kunnen acteren.

Voor de uitvoering van nieuwe taken in het kader van GALA, IZA en de verbreding van de Trendbreukaanpak worden via de geëigende kanalen projectplannen gedeeld en wordt de voortgang gemonitord en de resultaten verantwoord.

VRAAG:

T.a.v. De toelichting omtrent het investeren en andere personele capaciteit en competentie roept bij ons de volgende vraag op:

Overall is moeilijk personeel te vinden. Wat doen jullie om huidige medewerkers te behouden, efficiency voordelen te behalen en eventueel huidige medewerkers om te scholen zodat zij aan de door jullie gestelde eisen kunnen voldoen en eventueel op andere benodigde gebieden ingezet kunnen worden?

De GGD is continu bezig om eigen personeel te scholen zodat zij toegerust zijn voor hun taakuitvoering. Ook wordt een aantrekkelijk werkgeverschap gecreëerd waarin mensen zich kunnen blijven ontwikkelen en gezond werknemerschap gestimuleerd wordt via allerlei programma's en activiteiten. Ook wordt gekeken vanuit talentontwikkeling of werknemers van afdelingen beter

ingezet kunnen worden op andere afdelingen. Zeker vanuit de Covid-crisisorganisatie zijn zoveel mogelijk talentvolle medewerkers geboeid en gebonden aan de organisatie.

VRAAG:

Wat heeft het samengaan van de JGZ-instellingen tot nu toe aan efficiëntie opgeleverd?

Er heeft een structurele kostenreductie van € 500.000 plaatsgevonden bij de overhead.