

**To:** (10)(2e) > (10)(2e) (10)(2e) <(10)(2e) @minvws.nl>; (10)(2e) <(10)(2e) @minvws.nl>; (10)(2e) <(10)(2e) @minvws.nl>  
**Cc:** (10)(2e) <(10)(2e) @minvws.nl>; (10)(2e) <(10)(2e) @minvws.nl>; (10)(2e) <(10)(2e) @minvws.nl>; (10)(2e) <(10)(2e) @minvws.nl>; (10)(2e) <(10)(2e) @minvws.nl>; (10)(2e) <(10)(2e) @minvws.nl>; (10)(2e) <(10)(2e) @minvws.nl>; (10)(2e) <(10)(2e) @minvws.nl>; (10)(2e) <(10)(2e) @minvws.nl>  
**From:** (10)(2e)  
**Sent:** Wed 9/9/2020 6:20:01 AM  
**Subject:** RE: Brief aan ROAZ-voorzitters inzake de IC-opstapeling  
**Received:** Wed 9/9/2020 6:20:01 AM

Als er één regio is die echt goed bezig is met instroom personeel dan is het Utrecht. Met de IkZorg shop en ambitieuze zij-instroom programma's samen met provincie/gemeente en health hub Utrecht. @ (10)(2e) kan daar meer over vertellen (ook over de wijze waarop de ziekenhuizen daarin participeren).

Is dit signaal vanuit UMCU niet meer ingegeven vanuit de wens niet nogmaals af te moeten schalen op de reguliere zorg? Volgens mij is dat meer een kwestie van intern prioriteren en een hele goede scenarioplanning op personeel/interne flexibiliteit.

Gelet op de vraag die jullie stellen, vraag ik me af of we met de opleidingsplannen nu wel het antwoord krijgen op de volgende vraag:

In het opleidingsplan maken de ziekenhuizen inzichtelijk hoeveel extra IC-personeel (tijdelijk) nodig is, waar de inzet van personeel van andere afdelingen hierin een oplossing kan bieden, en wat vervolgens de behoefte is aan personeel dat van buiten aangetrokken moet worden voor de IC en voor de andere afdelingen (overige vervangingsvraag). Ik verwacht dat de deelnemende ziekenhuizen deze opleidingsplannen uiterlijk 28 augustus 2020 bij mij aanleveren.

Dit is één cruciale vraag in het kunnen voorzien in voldoende personeel voor de ICs. Hoe zit dat nu in de opleidingsplannen? Met Extra Handen hebben we zicht nodig op die overige vervangingsvraag (de gaten die vallen elders in de organisatie vanwege herprioritering naar de IC). Op basis van die overige vervangingsvraag kunnen we gerichte wervingsacties organiseren onder het dan benodigde personeel. Zonder zicht op wat er nodig is; varen we blind en niet effectief.

**Van:** (10)(2e) > (10)(2e) (10)(2e) <(10)(2e) @minvws.nl>  
**Verzonden:** woensdag 9 september 2020 07:55  
**Aan:** (10)(2e) <(10)(2e) @minvws.nl>; (10)(2e) <(10)(2e) @minvws.nl>; (10)(2e) <(10)(2e) @minvws.nl>  
**CC:** (10)(2e) <(10)(2e) @minvws.nl>; (10)(2e) <(10)(2e) @minvws.nl>; (10)(2e) <(10)(2e) @minvws.nl>; (10)(2e) <(10)(2e) @minvws.nl>; (10)(2e) <(10)(2e) @minvws.nl>; (10)(2e) <(10)(2e) @minvws.nl>; (10)(2e) <(10)(2e) @minvws.nl>; (10)(2e) <(10)(2e) @minvws.nl>

**Onderwerp:** RE: Brief aan ROAZ-voorzitters inzake de IC-opstapeling  
**Urgentie:** Hoog

Goedemorgen allen,  
Ik denk dat we deze vraag even bij de arbeidsmarkt mensen moeten neerleggen. Als het probleem is dat er gewoon niet genoeg personeel is, hoe zit het dan met de inspanningen in de regio om iets aan dat probleem te doen? @ (10)(2e) & (10)(2e); wat is jullie beeld van de regio Utrecht qua inspanningen op het vlak van instroom?  
Hoor graag!  
(10)(2e)

**Van:** (10)(2e) <(10)(2e) @minvws.nl>  
**Verzonden:** dinsdag 8 september 2020 16:31  
**Aan:** (10)(2e) <(10)(2e) @minvws.nl>  
**CC:** (10)(2e) > (10)(2e) (10)(2e) <(10)(2e) @minvws.nl>; (10)(2e) <(10)(2e) @minvws.nl>; (10)(2e) <(10)(2e) @minvws.nl>; (10)(2e) <(10)(2e) @minvws.nl>; (10)(2e) <(10)(2e) @minvws.nl>; (10)(2e) <(10)(2e) @minvws.nl>; (10)(2e) <(10)(2e) @minvws.nl>

**Onderwerp:** RE: Brief aan ROAZ-voorzitters inzake de IC-opstapeling

Ok dank voor je reactie (10)(2e), goed om te weten. Als jullie wel van mening waren dat het nodig was om hier een serieus gesprek met de (ziekenhuizen in deze) regio over aan te gaan, dan was het goed geweest als (10)(2e) dat in deze context had geweten.

Groeten (10)(2e)

**Van:** (10)(2e) <(10)(2e) @minvws.nl>  
**Verzonden:** dinsdag 8 september 2020 16:27





Dubbel