

Voorziening voor BIG-geregistreerde zorgverleners van wie de inschrijving op grond van artikel 8, eerste lid van de Wet BIG is doorgehaald, maar waartegen nog een bezwaarprocedure loopt

1. Zorgverleners die op grond van artikel 8, eerste lid van de wet BIG zijn doorgehaald omdat niet aan de urennorm was voldaan, voldoen niet aan de wettelijke eisen voor herregistratie. Hoewel deze zorgverleners een bezwaarprocedure hebben lopen, waardoor de zaak nog niet onherroepelijk is, zal in de meeste gevallen de zaak in primo terecht zijn doorgehaald.

Het is mij niet helemaal duidelijk in hoeverre het opnemen van een dergelijke voorziening zich verhoudt met het beleid dat de minister heeft gekozen te hanteren voor de voormalige verpleegkundigen en artsen van wie de registratie in het BIG-register is verlopen na 1 januari 2018. Deze laatstgenoemde groep zorgverleners voldoen namelijk ook niet aan de (her)registratievereisten en mogen alleen onder bepaalde voorwaarden zich zelfstandig inzetten. Voor deze categorie zorgverleners is er gekozen deze niet in te schrijven. Ook is er voor deze groep voor gekozen de werkervaring die ze op doen niet te laten meetellen voor herregistratie.

Het lijkt me lastig uitlegbaar waarom bij de ene groep er allemaal waarborgen zijn (denk aan onder supervisie werken van een geregistreerde zorgverlener) en bij de andere groep er geen zekerheid is dat er wordt voldaan aan de wettelijke kwaliteitseisen. Dit kan een risico voor de patiënt veiligheid met zich meebrengen. Is dit voldoende afgewogen door MEVA en WJZ?

2. Is de voorziening van toepassing op alle beroepsbeoefenaren waarvan er een doorhaling heeft plaatsgevonden waarbij niet is voldaan aan de urennorm?
3. Is inzichtelijk gemaakt om hoeveel bezwaren het in de praktijk gaat en om welke gevallen het kan gaan? Dit vraagstuk lijkt me van belang voor de keuze of een voorziening zoals opgenomen in de AMvB wenselijk is. De voorziening moet wel een probleem oplossen.
MEVA heeft eerder aangegeven dat bijvoorbeeld een versoepeling van de wet BIG voor buitenlandse gediplomeerden niet nodig is omdat er al voldoende beschikbare BIG bevoegde zorgverleners zijn. Zijn we met de maatregelen die al zijn genomen, niet al voldoende geholpen?
4. In de AMvB wordt niet voldoende inzichtelijk gemaakt welke bezwaren gegrond moeten worden verklaard. Ik maak op dat dit alleen de bezwaren zijn waarbij niet wordt voldaan aan de urennorm? Dit volgt volgens mij niet expliciet uit de wettekst van de AMvB. Zijn alle gevallen die voorkomen in bezwaarzaken inzichtelijk? Zie ook vraag 2. Er zijn namelijk meerdere smaken mogelijk. Denk hierbij aan registratie na doorhaling, of een gecombineerde aanvraag op basis van scholing en werkervaring. Indien niet helder is welke soort bezwaarzaken er open staan is het ook moeilijk om de uitvoeringsgevolgen te overzien van exoten.
5. In de AMvB wordt genoemd dat het om alle bezwaren betreft waarbij niet is voldaan aan de urennorm. Geldt dit dus ook voor bezwaren die gericht zijn op besluiten van doorhaling wegens niet herregistreren van vóór 1 januari 2018? Geldt de AMvB ook voor nieuw ingediende bezwaren?
6. In de AMvB worden geen extra voorwaarden gesteld aan in welke gevallen gegrondverklaring kan volgen. M.a.w. een zorgverlener die terecht is doorgehaald omdat hij niet aan de urennorm voldoet, kan inmiddels ook een

bevoegdheidsbeperkende maatregel hebben opgelegd gekregen. Komen deze zorgverleners ook in aanmerking voor gegrondverklaring?

7. In de AMvB wordt alleen gerept over lopende bezwaarprocedures en een nog niet onherroepelijke doorhaling. Hoe zit het met lopende beroep en hoger beroep procedures? Is het niet vreemd dat hier een onderscheid wordt gemaakt in nog niet onherroepelijke doorhalingen? Zo, ja, dan moet dat denk ik wel uitgelegd worden in de toelichting.
8. In de AMvB wordt niet duidelijk per wanneer de herleving van de inschrijving aanvangt: met terugwerkende kracht, of per 1 maart 2020 of per datum beslissing op bezwaar?
9. Indien het de bedoeling is om met terugwerkende kracht een inschrijving te doen herleven, hoe wordt dan omgegaan met opgedane werkervaring van voor 1 maart 2020? Volgens de formele regels is de werkervaring bevoegd opgedaan, maar dit was op het moment zelf niet legitiem. Een zorgverlener wordt dan beloond voor onjuist gedrag. Weliswaar een hypothetische situatie, maar toch één waar we over moeten nadenken.

5.1.2e

5.1.2e