

Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

Minister MZS

SG
Dir. Macro-Eco. Vraagst. en
Arbeidsmarkt
Team ArbeidsmarktOntworpen door
5.1.2e

Senior beleidsmedewerker

M +31(0) 5.1.2e
5.1.2e @minvws.nlDatum
29 maart 2021

Kenmerk

Zaaknummer

nota

(ter voorbereiding van een overleg)

Betreft	Bestuurlijk overleg vakbonden, beroeps- en werkgeversorganisaties
Vergaderdatum en -tijd	8 april 2021 13.00 uur – 14.00 uur
Vergaderplaats	Webex

Paraaf directeur	Paraaf DGLZ
------------------	-------------

1 Aanleiding en doel overleg

Op donderdag 8 april as. vindt van 13.00 tot 14.00 uur een bestuurlijk overleg plaats met vakbonden, beroeps- en werkgeversorganisaties.

2 Deelnemers overleg

Intern VWS: 5.1.2e, 5.1.2e, 5.1.2e, 5.1.2e

Genodigden extern: 5.1.2e (CNV), 5.1.2e (Nu '91), 5.1.2e (FNV), 5.1.2e (V&VN), 5.1.2e (FBZ), 5.1.2e (BOZ), 5.1.2e, 5.1.2e en 5.1.2e (NVZ), 5.1.2e en 5.1.2e (NFU), 5.1.2e (De Nederlandse GGZ), 5.1.2e en 5.1.2e (VGN), 5.1.2e (Jeugdzorg NL), 5.1.2e (Sociaal werk Nederland), 5.1.2e en 5.1.2e (Actiz), 5.1.2e (NVAVG), 5.1.2e), 5.1.2e en 5.1.2e (FMS), 5.1.2e)

3 Te bespreken punten

1. Opening en mededelingen
2. Vaststelling verslag BO 10 februari 2021 (bijlage)
3. Vervolgaanpak zeggenschap (bijlage)
4. Terugkoppeling uitkomsten overleg met FNV, CNV en Nu'91 over COVID-19 als beroepsziekte en over verlies van toeslagen door overwerk
5. Vaccinatie

6. Bonus
 - a. bonus 2021
 - b. bonus voor medewerkers TBS-instellingen
7. Rondvraag en sluiting

SG
Dir. Macro-Eco. Vraagst. en
Arbeidsmarkt
Team Arbeidsmarkt

Kenmerk

4 Advies en toelichting

ad. 1. Opening en mededelingen

ad. 2. Vaststelling verslag

Het conceptverslag van het BO van 10 februari jl. is ter vaststelling bij de stukken gevoegd.

5.1.2e

5.1.2e

buiten verzoek

5.1.2e

buiten verzoek

buiten verzoek

SG
Dir. Macro-Eco. Vraagst. en
Arbeidsmarkt
Team Arbeidsmarkt

Kenmerk

ad. 4. Terugkoppeling uitkomsten overleg met FNV, CNV en Nu'91 over Covid-19 als beroepsziekte en verlies van toeslagen door overwerk

In vervolg op het BO van 10 februari jl. heeft op 10 maart jl. heeft overleg van VWS/Meva (5.1.2e , 5.1.2e 5.1.2e) plaatsgevonden met FNV (5.1.2e), CNV (5.1.2e , 5.1.2e) en NU'91 (5.1.2e) over 'Covid-19 als beroepsziekte' en 'het verlies van toeslagen als gevolg van overwerk'.

a. Covid-19 als beroepsziekte

U kunt toelichten dat in vervolg op het bestuurlijk overleg van 10 februari jl. ambtelijk met de bonden is verkend hoe zij aankijken tegen de inkomensgevolgen van langdurige ziekte door Covid-19 en wat hun beelden zijn over wat in verband daarmee nodig is en voor welke doelgroep. Dit was een verhelderend gesprek, waarbij vanuit VWS geen stelling is genomen (eerst intern bespreken).

U kunt de bonden vragen of zij evt. kort willen terugblikken op het overleg, danwel hun ideeën willen schetsen over wat nodig is.

In reactie kunt u aangeven

- dat u begrip heeft voor de vraag vanuit de bonden;
- dat de beschikbaarheid van PBM niet het probleem is;
- dat u e.e.a. nader gaat verkennen en er later op terugkomt.

b. Verlies van toeslagen door overwerk

In het overleg d.d. 10 maart hebben de bonden de problematiek rondom het verlies van toeslagen door overwerk toegelicht:

- Het opnemen van overuren op een later moment ('tijd voor tijd', waardoor overuren niet tot een hoger inkomen leiden), is niet reëel vanwege het tekort aan personeel.
- Werkgevers zouden niet bereid zijn personeel een vast/groter contract te geven omdat medewerkers met kleine of flexibele contracten de werkgever meer flexibiliteit bieden. Medewerkers blijven daardoor onnodig gebonden aan toeslagen. Ook is economische zelfstandigheid een knelpunt. Daarom pleiten de bonden ervoor dat werkgevers vaker grotere contracten gaan bieden. Daarbij zien zij de initiatieven van VWS gericht op extra instroom (zoals de subsidie voor coronabanen) overigens als complicerende factor: deze maken het werkgevers erg makkelijk om niet te kijken naar het potentieel dat zij al in huis hebben en zittende medewerkers grotere contracten aan te bieden.

U kunt bij dit punt aangeven:

- het kabinet heeft de **mogelijkheden verkend** voor een maatregel gericht op de toeslagen van medewerkers in sectoren waar nu vanwege Covid meer wordt overgewerkt. De Kamer is op 22 juni 2020 over de uitkomsten van die verkenning geïnformeerd (*de betreffende Kamerbrief kan de deelnemers worden toegestuurd*);
- de uitkomst van die verkenning is dat het **niet mogelijk is om uitzonderingen te maken voor specifieke groepen**, of op een of andere manier rekening te houden met een eventueel resulterende terugvordering van toeslagen als gevolg van overwerk na afloop van dit corona-jaar;
-
- u heeft begrepen dat de bonden een oproep doen aan werkgevers om de afhankelijkheid van zorgpersoneel van toeslagen te verminderen door meer gebruik te maken van het potentieel dat in de organisatie aanwezig is door zittende **medewerkers grotere contracten** aan te bieden. U kunt aangeven dat u deze oproep steunt. **Ook VWS is voorstander van grotere contracten**. Dat is ook de reden dat we voor initiatieven als die van de

SG
Dir. Macro-Eco. Vraagst. en
Arbeidsmarkt
Team Arbeidsmarkt

Kenmerk

Stichting Het Potentieel Pakken extra middelen beschikbaar hebben gesteld, zodat vanaf 2021 de aanpak om de deeltijdfactor binnen de zorg te verhogen kan worden verbreed en versneld.

- U kunt de **werkgevers vragen welke mogelijkheden zij daartoe zien**.
- Wat betreft de instroombevorderende initiatieven van VWS kunt u aangeven dat de **personeelstekorten noodzaken tot een 'en-en' aanpak**: dus gericht op zowel **meer instroom**, als op het **vergroten van de contractomvang** van zittend personeel.

Als wordt doorgevraagd naar de onmogelijkheid om voor medewerkers in de zorg te voorkomen dat een mogelijk hoger huishoudinkomen in 2020 als gevolg van het overwerk doorwerkt naar de toeslagen, kunt u het volgende aangeven:

- op zich is inherent aan het toeslagenstelsel dat de **sterkste schouders de zwaarste lasten dragen**. Als je dus een hoger inkomen hebt, is het – in die gedachte – ook normaal dat je minder toeslag nodig hebt. De marginale druk in Nederland ligt nergens boven de 100%. Een stijging van het aantal gewerkte uren leidt dus te allen tijde, ook rekening houdend met minder toeslag(en), netto tot een hoger inkomen.
- zoals aangegeven is het **niet mogelijk uitzonderingen te maken voor specifieke groepen**, of op een of andere manier rekening te houden met een eventueel resulterende terugvordering van toeslagen als gevolg van overwerk na afloop van dit corona-jaar.
- de **redenen** hiervoor zijn:
 - 1) Belastingdienst/Toeslagen kan niet zien of iemand in de zorg of in een andere vitale sector werkt, noch of het inkomen afkomstig is uit regulier werk of uit overwerk. Dat betekent:
 - dat de Belastingdienst/Toeslagen **alleen handmatig** kan vaststellen/berekenen tot welke vermindering van de terugvordering van toeslagen het ontvangen overwerksalaris leidt. Gegeven het enorme aantal potentiële verzoeken waar het hier om kan gaan (1,2 miljoen mensen werken in de zorg) en het gegeven dat de Belastingdienst niet kan vaststellen of iemand in de zorg werkt is dat volstrekt **onuitvoerbaar**.
 - dat bij **eventuele compensatie** voor vermindering van toeslagen als gevolg van overwerk, deze compensatie **voor iedereen** zou moeten gelden **die in 2020 meer is gaan verdienen**. Dus ook vanwege een nieuwe baan, een andere partner of een gewijzigd arbeidscontract.
 - 2) daar komt bij dat vanuit het **gelijkheidsbeginsel** ook niet uitlegbaar en verdedigbaar is dat een hoger huishoudinkomen als gevolg van overwerk, géén invloed zou hebben op het recht op een toeslag of toeslagen en een hoger huishoudinkomen als gevolg van - bijvoorbeeld - het maken van promotie wel.

ad. 5. Vaccinatie van zorgpersoneel

Mogelijk brengen de bonden punten naar voren t.a.v. **vaccinatie**:

- a) dat zij signalen krijgen over professionals die onder druk worden gezet om zich te laten vaccineren;
- b) de wens dat zo snel mogelijk alle zorgverleners in de ziekenhuizen worden gevaccineerd

*ad. a Signalen in de media over werkgevers die hun personeel zouden **dwingen** zich te laten **vaccineren tegen Covid-19**.*

Vrijdag 26 maart jl. besteedde BNR aandacht aan signalen over werkgevers die hun personeel zouden dwingen zich te laten vaccineren tegen Covid-19. Het item kwam mede tot stand op basis van gesprekken met de vakbonden. CNV heeft

SG
Dir. Macro-Eco. Vraagst. en
Arbeidsmarkt
Team Arbeidsmarkt

Kenmerk

aangegeven al tientallen meldingen te hebben ontvangen. Ook FNV heeft meldingen ontvangen. Werkgevers zouden dreigen met ontslag en met het inhouden van salaris. Ook zou sprake zijn van emotionele chantage. Inmiddels heeft CDA hierover ook Kamervragen gesteld aan de ministers van VWS en SZW.

U kunt het BO benutten om een dringend beroep op de aanwezigen te doen om hun achterban op te roepen de vrije keuze van hun medewerkers t.a.v. de vaccinatie te respecteren en geen druk op hen uit te oefenen om zich te laten vaccineren.

Voor professionals die zich onder druk gezet voelen, is logischerwijs de eerste stap dit binnen de eigen organisatie, bijvoorbeeld bij de ondernemingsraad, aan te kaarten.

*ad b. De wens dat **zo snel mogelijk alle zorgverleners in de ziekenhuizen worden gevaccineerd***

Met het oog op de grotere leveringen van vaccins heeft de minister van VWS op advies van het RIVM besloten dat, wanneer geen sprake van vaccin schaarste is, de groep 'alle overige zorgmedewerkers' gelijk op kan lopen met de groep mensen tussen de 18 en 60 jaar zonder medische indicatie. Het apart selecteren en uitnodigen van de groepen die binnen de groep 'alle overige zorgmedewerkers' vallen zou binnen de geplande opschaling een vertragende factor kunnen zijn. Wanneer er onverwacht toch sprake is van schaarste, bekijken we of er groepen zijn die eerder in aanmerking moeten komen voor een COVID-19 vaccinatie dan anderen.

Vanwege de grote leveringen die in de komende weken worden verwacht, zou dit mogelijk moeten zijn. Prioriteit blijft het zo snel mogelijk beschermen van de meest kwetsbare personen. Daarmee neemt ook het aantal ziekenhuisopnames en de sterfte af, dat zien we nu ook bij de groep 80+.

5.1.2e

buiten verzoek

5.1.2e

SG
Dir. Macro-Eco. Vraagst. en
Arbeidsmarkt
Team Arbeidsmarkt

5.1.2e

5.1.2e

Kenmerk

SG
Dir. Macro-Eco. Vraagst. en
Arbeidsmarkt
Team Arbeidsmarkt

BIJLAGE Annotatie bij de rondvraagpunten

Kenmerk

Inventarisatie behoeften zorgpersoneel n.a.v. motie Marijnissen (15-12-20) over de ondersteuning van werknemers in hun dagelijkse werkzaamheden.

Aanleiding/achtergrond van de behoeftescan

Naar aanleiding van de motie van het lid Marijnissen (dd. 15-12-2020) is geïnventariseerd waar het zorgpersoneel behoefte aan heeft en hoe zij ondersteund kunnen worden bij hun dagelijkse werkzaamheden gedurende de coronacrisis. De behoeftescan is uitgevoerd door 'Extra Zorg Samen' (één van de initiatiefnemers van Extra Handen voor de Zorg) onder zorgpersoneel op de werkvloer. Gezien de korte tijdsperiode is de behoeftescan uitgevoerd bij vier zorginstellingen (twee ziekenhuizen en twee VVT-instellingen).

Agendering voor gesprek werknemers- en werkgeversorganisaties

In de Kamerbrief van 2 februari jl. is de Kamer hierover geïnformeerd en is toegezegd de uitkomsten te bespreken met werknemers- en werkgeversorganisaties.

Annotatie

U kunt de werknemers- en werkgeversorganisaties informeren over de uitkomsten van de behoeftescan. Onderstaand zijn de uitkomsten van de behoeftescan uitgelicht. Per uitkomst is aangegeven welk beleid al uitgevoerd wordt door VWS.

Zeggenschap en erkenning: Het zorgpersoneel wil betrokken worden bij besluiten van zorgorganisaties om zorg op- of af te schalen. Ook is er behoefte aan aandacht en erkenning.

- Naar aanleiding van de verkenning Zeggenschap en het bestuurlijk overleg van 10 februari jl. heeft de directeur MEVA op 15 maart gesproken met 5.1.2e, voorzitter van V&VN, over het (concept) plan van het 'veld' om de zeggenschap van verpleegkundigen en verzorgenden te verbeteren. V&VN werkt dit plan in samenspraak met werknemers- en werkgeversorganisaties verder uit.

Veilig gevoel: Er is bij het zorgpersoneel behoefte aan een veilige werkomgeving.

- VWS ondersteunt werkgevers bij het creëren van een veilig werkklimaat met haar aanpak 'agressie en ongewenst gedrag in zorg en welzijn'. Hierbij wordt ingezet op:
 - Delen van kennis over hoe je zorgt voor een veilige werksfeer.
 - Aanreiken van methodieken die werkgevers zelf direct kunnen inzetten.
 - Er is een onderzoek gestart naar de ervaring van en ondersteuningsbehoefte bij het voorkomen/aanpakken van ongewenst gedrag.
- VWS ondersteunt het 'contactpunt psychologische ondersteuning voor zorgprofessionals' van de ARQ IVP (telefoonlijn tijdens de coronacrisis) en samenstajesterk.nl (gratis onafhankelijke coaching) van CNV Zorg en Welzijn. Hier kunnen medewerkers terecht indien zij een veilig gevoel missen binnen het team of een uitlaatklep buiten de organisatie zoeken.

Communicatie: Het zorgpersoneel geeft aan dat zij geen duidelijke communicatie ervaren vanuit zorginstellingen over het op- en afschalen van de zorg en vanuit de overheid over besluiten die worden genomen om de druk op de zorg te verlichten.

SG
Dir. Macro-Eco. Vraagst. en
Arbeidsmarkt
Team Arbeidsmarkt

Kenmerk

- De website rijksoverheid.nl/coronavirus is de basis voor alle communicatie over het coronabeleid. De teksten zijn kort na besluitvormingsmomenten up-to-date en worden ook via sociale media kanalen onder de aandacht gebracht. De maatregelen worden tekstueel en visueel neergezet.

Anders werken: Het zorgpersoneel stelt dat het anders organiseren van de werkzaamheden helpt om de knelpunten in de zorg weg te nemen.

- Het actieprogramma Werken in de Zorg zet nadrukkelijk in op het stimuleren van anders werken in de zorg. VWS doet dit op de volgende manieren:
 - Via de regionale actieplannen aanpak tekorten en de diverse activiteiten die in de regio daarop worden ondernomen.
 - Het VWS-regioteam ondersteunt regio's bij het uitvoeren van acties gericht op anders werken, waaronder taakherschikking en innovatie.
 - VWS deelt goede voorbeelden van het anders organiseren van werkzaamheden bij zorgorganisaties via het Actie Leer Netwerk.

Verantwoordingsprotocol bonus 2020

- Subsidies die zijn verleend voor een bedrag van € 125.000 en hoger dienen verantwoord te worden aan de hand van een door VWS opgesteld protocol.
- Gelet op de aard en de omvang van de bonusregeling is het van belang om bij het opstellen van het protocol een balans te vinden tussen een beperkte administratieve druk voor zorgaanbieders en voldoende informatie voor een rechtmatigheidsoordeel.
- Het protocol dat aan beide eisen tegemoetkomt, is in grote lijnen gereed.
- In de loop van april verwachten we de TK en veldpartijen hier nader over te kunnen informeren.
- Vooruitlopend op de afronding en publicatie van het protocol zijn de criteria inzake de verantwoording gepubliceerd op de website van de Rijksoverheid en de uitvoerder van de regeling DUS-I.

Q: Het verantwoordingsprotocol voor de Subsidieregeling zorgbonus zou in januari worden gepubliceerd, maar het is er nog steeds niet. Hoe zit dat?

- Dat klopt: de planning was inderdaad om het verantwoordingsprotocol in januari te publiceren.
- Dat is helaas niet gelukt, ondermeer omdat het overleg met de beroepsorganisatie van accountants over de exacte vormgeving nog loopt;
- We willen natuurlijk een goede balans vinden tussen verantwoording aan de ene kant en niet te veel administratieve lasten aan de andere en dat vergt wat meer afstemming.
- Ik verwacht dat het lukt om in de loop van april hierover meer informatie te verstrekken.
- Ik vind het wel belangrijk om te benadrukken dat zorgaanbieders in de tussentijd niet moeten wachten met het uitbetalen van bonussen.
- Het verantwoordingsprotocol is immers niet van invloed op de criteria voor toekenning van de subsidie, maar alleen op de wijze waarop de zorgaanbieder achteraf inzichtelijk moet maken dat aan deze criteria is voldaan.
- De criteria waarop bij subsidievaststelling wordt getoetst zijn neergelegd in de subsidieregeling en dus voor eenieder al sinds september 2020 terug te lezen.

- Om vooruitlopend op de publicatie van het protocol extra duidelijkheid te bieden aan zorgaanbieders zijn deze criteria op de websites van de Rijksoverheid en van DUS-I nog een keer uitgelicht.

SG
Dir. Macro-Eco. Vraagst. en
Arbeidsmarkt
Team Arbeidsmarkt

Kenmerk