

BONUS ZORGMEDEWERKERS

Versie 1.0 – dd. 19 mei 2020

Aanleiding

Naar aanleiding van een motie van het lid (10)(2e) c.s. (<https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/detail?id=2020Z05316&did=2020D11027>) onderzoekt het ministerie van VWS welke mogelijkheden er zijn om een bonus uit te keren aan zorgverleners die op dit moment ‘in de frontlinie’ staan. In dat kader is er op 13 mei 2020 een overleg geweest tussen VWS, RegioPlus, Gilde-BT en Wecreate Consulting over hoe een mogelijke uitvoering eruit ziet, welke risico's er zijn en welke waarborgen er mogelijk zijn tegenover deze risico's.

Deze notitie vormt enerzijds een **samenvatting** van wat er is besproken, en biedt anderszins een **verdere uitwerking** van wat er besproken is.

Doel & doelgroep

Het doel van de bonusstructuur is om medewerkers in de zorg die een significante extra inzet hebben geleverd als gevolg van de coronacrisis een blijk van waardering te geven. Hierbij heeft VWS de voorkeur voor een optie waarbij er waardebonnen worden verstrekt aan de betreffende medewerkers. De precieze hoogte van de waardebon moet nog worden vastgesteld, maar indicatief is de hoogte (10)(2b) per medewerker.

Er is tijdens het overleg van 13 mei gesproken over de verdere inkadering van de doelgroep. In het bijzonder is gesproken over **welke arbeidsorganisaties** binnen de doelgroep vallen en over **welke medewerkers** werkzaam bij deze arbeidsorganisaties in aanmerking komen voor een bonus.

Kader arbeidsorganisaties

Met betrekking tot een kader voor welke arbeidsorganisaties binnen de scope van de bonus vallen is afgesproken om dezelfde doelgroep definitie te hanteren als wordt gehanteerd binnen het SectorplanPlus. Deze definitie luidt:

“Arbeidsorganisaties die actief zijn in de sector Zorg- en Welzijn waarvan de activiteiten direct geheel of gedeeltelijk bekostigd worden uit hoofde van de Wet langdurige zorg (Wlz), de Zorgverzekeringswet (Zvw), de Jeugdwet, de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (Wmo), of de Wet Publieke Gezondheidszorg (WPG).”

Deze definitie biedt een duidelijk kader voor de uitvoering van het verstrekken van de waardebonnen.

Kader medewerkers

Het afbakenen van een kader voor welke medewerkers wel en niet in aanmerking komen voor waardebonnen is lastiger. Zo heeft bijvoorbeeld een schoonmaker geen zorggebonden functie, maar kan die wel een relevante bijdrage hebben geleverd in het bestrijden van COVID-19. Daarnaast zijn er ook medewerkers die niet direct met COVID-19 bezig zijn geweest, maar wel extra werk hebben verricht in de zorg naar aanleiding van het virus (bijvoorbeeld een IT-medewerker die extra IC-capaciteit heeft moeten aansluiten/automatiseren). Hieronder volgt een eerste aanzet voor een kader. Het centrale uitgangspunt van dit kader is dat een medewerker significante meerwaarde moet hebben geleverd bij het bestrijden van COVID-19.

Alle medewerkers die:

- In de periode maart t/m mei 2020;
- Werkzaam zijn geweest voor een organisatie die voldoet aan de doelgroep (kan ook op uitzend- of zzp-basis zijn geweest);
- En direct werkzaamheden heeft verricht ter bestrijding van de gevolgen van COVID-19;
- Voor een substantieel deel van zijn/-haar tijd (minimaal 1 dag per week).

| Voorbeelden van wie wel | Voorbeelden van wie niet |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Alle zorgmedewerkers ingezet op de IC afdelingen; ▪ Alle zorgmedewerkers ingezet in de verzorging en verpleging van COVID19 patiënten bij organisaties die voldoen aan de doelgroep; ▪ Alle medewerkers die ondersteunde (extra) diensten hebben verleend die noodzakelijk waren voor de bestrijding van de gevolgen van COVID-19, zoals het intensiveren van regionale en landelijke, samenwerking, planners en coördinatoren, etc. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Artsen en specialisten die niet zijn ingezet op de IC of geen COVID-19 gerelateerde zorg hebben verleend; ▪ Verpleegkundigen en andere zorgmedewerkers die niet zijn ingezet voor de verzorging en verpleging van COVID19 patiënten. (Tenzij zij veel extra werk kregen omdat collega's voor COVID-19 werden ingezet). |

Uitvoeringsstructuur

Om de bonus te verstrekken is een structuur waarbij het ministerie van VWS niet direct een bonus verstrekt aan medewerkers en ook niet direct aan werkgevers, maar waarbij gebruik wordt gemaakt van een uitvoeringsorganisatie die tussen VWS en de werkvloer in zit voor de hand liggend. De uitvoeringsstructuur ziet er dan als volgt uit:



Hierbij is de rolverdeling globaal als volgt:

- **VWS:** Opzetten bonusregeling, uitwerken uitvoeringsstructuur, verstrekken financiële middelen;
- **Uitvoeringsorganisatie:** Opzetten van een digitale omgeving waarin de uitvoering kan plaatsvinden, projectmanagement, verwerken aanvragen, administratieve verwerking, afgifte bonnen aan werknemers via arbeidsorganisaties;
- **Werkgever:** Namens medewerkers aanvragen van de bonus, verantwoorden bonus, afgifte bonnen aan medewerkers, primaire aanspreekpunt voor medewerkers (ook voor klachten/bezwaren e.d.);
- **Medewerker:** Ontvanger van de bonus. Hier komt eventueel een beperkte verantwoording kijken (zoals een bevestiging van gegevens en dat de medewerkers elders niet nog een keer de bonus krijgt).

Hierbij geldt dat de exacte geldstromen rondom de uitbetaling van de bonus kunnen wijzigen indien de vorm van de bonus hier aanleiding toe geeft: De inzet van VWS is om de bonus uit te geven in de vorm van een waardebon, waarbij eventuele btw al betaald is voordat het bij de medewerkers terecht komt.

Het grote voordeel van deze uitvoeringsstructuur is dat de **administratieve afhandeling decentraal** plaatsvindt: VWS (of een uitvoeringsorganisatie) hoeft niet zelf met alle medewerkers in contact te staan en alle bonnen individueel af te geven. Hiermee wordt de uitvoering werkbaarder voor VWS. Daarnaast functioneert de werkgever in deze situatie als een duidelijk herkenbaar aanspreekpunt voor de medewerkers.

Risico's

Zoals bij de uitvoering van elk omvangrijk project kent ook deze bonusregeling enkele risico's. We bespreken hier kort de belangrijkste risico's en stellen controlemaatregelen voor die deze risico's kunnen inperken.

Het grootste risico dat bestaat bij het uitvoeren van deze bonusregeling is het **risico op fraude**, waardoor bijvoorbeeld ook medewerkers een bonus krijgen die er niet voor in aanmerking komen. Een voor de hand liggend scenario is dat een werkgever meer bonnen aanvraagt dan waar hij

eigenlijk voor in aanmerking zou komen op basis van het geschetste doelgroepenkader. Om dit risico te minimaliseren stellen we drie controlemaatregelen voor:

- **Beperkte verantwoording:** Deze bonusregeling vergt puur juridisch gezien niet zoveel administratieve waarborgen als veel andere subsidies, omdat het bijvoorbeeld niet expliciet gericht is op het stimuleren van specifieke soorten scholingskosten waarbij moet worden aangetoond waar de kosten voor zijn gemaakt. Desalniettemin is het aan werkgevers vragen van bijvoorbeeld een bestuursverklaring een extra drempel om fraude tegen te gaan. .
- **Controle aan de voorkant:** Omdat het niet wenselijk is om bijvoorbeeld achteraf steekproefsgewijs een controle uit te voeren of de bonus op de juiste plek terecht is gekomen (en het mogelijk te moeten terugvorderen), stellen wij voor om een controle aan de voorkant in te stellen op het niveau van de werkgever. Dit kan door een inventarisatieronde te houden, waarbij elke werkgever opgeeft welk aandeel van zijn medewerkers zijn inziens in aanmerking zou komen voor de bonus.

Op basis van deze inventarisatie kan een analyse en controle op plaatsvinden. Met andere woorden, door te kijken naar uitschieters per organisatie (één ziekenhuis voert 90% van zijn medewerkers op, terwijl het gemiddelde 60% is) en per regio (gemiddelde in Brabant is 80%, verpleeghuis voert maar 40% op), kunnen voorafgaand aan het reserveren uit uitkeren van bonnen controles plaatsvinden. Een meer gedetailleerde versie van dit proces is opgenomen in de bijlage.

- **Versimpeld proces kleine werkgevers:** Omdat kleine werkgevers zoals huisartsen – en mogelijk ook apothekers – duidelijk een extra inzet hebben geleverd in de coronacrisis stellen we voor om binnen deze organisaties iedereen een bonus te geven (voor zover deze worden aangevraagd). Om vast te stellen wie binnen deze doelgroep valt stellen we voor om twee kaders te hanteren: aantal medewerkers in dienst en in welke branche werkzaam;

Een ander risico dat bestaat bij het vaststellen van een bonus voor zorgmedewerkers is dat de bonnen **niet op de juiste plek** terecht komen. Dit kan bijvoorbeeld omdat er **dubbele bonussen** worden uitgekeerd, omdat medewerkers bijvoorbeeld een duobaan hebben, of omdat werkgevers **bonnen achterhouden**. Dit risico wordt deels al beperkt door het gebruik van bonnen in plaats van cash geld, wat het risico op verduistering van bonnen verkleint. Om dit risico verder in te perken stellen wij een aantal opties voor:

- **Bonnen op naam:** Door een bon expliciet op naam af te geven wordt voorkomen dat bijvoorbeeld werkgevers bonnen achterhouden;
- **Analyse van deelnemers:** Door naam en geboortedatum van medewerkers te registreren kan er eenvoudig voorafgaand aan de afgifte van bonnen een analyse worden gedaan of er dubbele medewerkers voorkomen. De combinatie van naam en geboortedatum is grotendeels uniek, maar is laagdrempeliger dan het vragen van bijvoorbeeld een BSN.
- **Bevestiging van deelnemer:** Verklaart niet via een andere werkgever een bonus aan te hebben gevraagd. Invoeren adresgegevens voor ontvangen bon.

Een risico dat te maken heeft met de algemene opzet van deze bonusregeling heeft te maken met het **draagvlak bij werkgevers**. Met de voorgestelde uitvoeringsstructuur ligt er een duidelijke rol bij werkgevers. Het is goed denkbaar dat werkgevers niet 'zitten te wachten' op allerlei extra werk wat hen zelf als bedrijf direct niets oplevert. Daarom stellen wij voor om in een vroeg stadium enkele werkgeversorganisaties en/of brancheorganisaties te laten meedenken met de opzet van deze bonusregeling. Op deze manier ontstaat er draagvlak.

Het laatste soort risico dat we hier willen benoemen zijn risico's rondom het **gebruik van de bonnen**. Hierbij valt te denken aan marktverstoring (bonnen zijn niet universeel inzetbaar) of bonnen die niet verzilverd worden (wie houdt hier iets aan over?). Deze risico's vallen echter buiten de scope van deze memo en worden hier dan ook niet verder toegelicht.

Verdere overwegingen

Voor de uitvoering stellen we voor om een separaat portal te ontwikkelen voor de uitvoering van deze bonusregeling. Dit portal zou worden ontworpen in de huisstijl van VWS. Hiermee blijft VWS duidelijk het gezicht van de bonusregeling en niet de uitvoeringsorganisatie. Het portal zou zo eenvoudig mogelijk worden vormgegeven en een duidelijke FAQ moeten hebben, zodat er qua uitvoeringscapaciteit op landelijk niveau zo min mogelijk nodig is.

Omdat in deze variant dezelfde uitvoeringsstructuur wordt gebruikt als voor het SectorplanPlus is het ook eenvoudiger om deelnemergegevens uit het portal van SectorplanPlus te exporteren en te importeren in het nieuwe portal, wat de administratieve handelingen vermindert.

Ondanks de voorgestelde uitvoeringsstructuur en de bijbehorende waarborgen om risico's te minimaliseren willen we nog opmerken dat er bij de uitvoering van dit type regelingen altijd sprake zal zijn van imperfecte uitkomsten. De ene werkgever zal veel conservatiever zijn met het toekennen van bonnen dan de ander. Ook zal het verschil tussen twee individuele medewerkers soms lastig uit te leggen zijn, zeker wanneer zij in verschillende regio's of bij verschillende organisaties werkzaam zijn. Dit type uitkomsten is ons inziens niet te vermijden.

Bijlage: proces verlening zorgbonus

| Processtap | Wat | Wie |
|--|--|------------------------------|
| 1.1 Aanmelding & inventarisatie | Aanmelden werkgevers en aanmaken account | Werkgever |
| 1.2 Aanmelding & inventarisatie | Opgeven aantal medewerkers | Werkgever |
| 2.1 Controle & eerste toets | Toets op doelgroepdefinitie werkgevers | Uitvoeringsorganisatie |
| 2.2 Controle & eerste toets | Consolideren aantallen, analyseren en rapporteren aan VWS (branche, regio etc) | Uitvoeringsorganisatie |
| 2.3 Controle & eerste toets | Toetsen en vragenstellen waar nodig | Uitvoeringsorganisatie |
| 2.4 Controle & eerste toets | Rapporteren aan VWS | Uitvoeringsorganisatie |
| 2.5 Controle & eerste toets | Bepalen uitgangspunten voor verlening | VWS |
| 2.5 Controle & toets | Publiceren bonusregeling en openstellen voor werkgevers | VWS & Uitvoeringsorganisatie |
| 3.1 Aanvraag & verificatie | Uploaden van alle medewerkers door werkgever | Werkgever |
| 3.2 Aanvraag & verificatie | Verificatie en waar nodig aanvullen van gegevens en bevestiging van aanvraag door de medewerker | Medewerker |
| 3.3 Aanvraag & verificatie | Reserveren trekkingsrecht op tegoedbon | Uitvoeringsorganisatie |
| 4.1 Verlening | Rapporteren aan VWS en koppelen met tegoedbonnen systeem | Uitvoeringsorganisatie |
| 4.2 Verlening | Bevestigingsmail naar de medewerker | Uitvoeringsorganisatie |
| 4.3 Verlening | Overzichtsmail met bevestigde aantallen (periodiek) naar de werkgever (in het kader van de transparantie). | Uitvoeringsorganisatie |