

Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

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

Ontworpen door

(10)(2e)

(10)(2e)@minvws.nl

Datum

18 mei 2020

Kenmerk

Zaaknummer

nota

(ter voorbereiding van een overleg)

Betreft Overleg vakbonden
Vergaderdatum en -tijd 19 mei 2020 – 09.30 – 10.30
Vergaderplaats MinVWS – Webex

Paraaf directeur

1 Aanleiding en doel overleg

Dinsdag 19 mei heeft u een bestuurlijk overleg met de vakbonden FNV, CNV, NU'91, VenVN en FBZ. Dit is een vervolg op het overleg dat u heeft gehad op 14 april en 6 mei. In deze overleggen is met name gesproken over het tekort aan persoonlijke beschermingsmaterialen en de betrokkenheid van de vakbonden bij het opstellen van de richtlijnen. Tijdens de wekelijkse informele overleggen hebben vakbonden echter ook hun zorgen geuit over het effect van de coronacrisis op de arbeidsmarkt in de sector zorg en welzijn. Dit overleg kan gebruikt worden om op bestuurlijk niveau door te praten over deze zorgen en waar mogelijk om deze zorgen weg te nemen.

2 Deelnemers overleg

(10)(2e) (10)(2e) – vicevoorzitter FNV
(10)(2e) (10)(2e) – interim-voorzitter bestuur VenVN
(10)(2e) (10)(2e) – voorzitter NU'91
(10)(2e) (10)(2e) – voorzitter CNV zorg en welzijn
Maarten Faas – voorzitter Federatie Beroepsorganisaties in de Zorg (FBZ)

Vanuit VWS schuiven aan:

(10)(2e) – pDGLZ (alleen eerste halfuur)
(10)(2e) – directeur MEVA

3 Te bespreken punten

1. Actuele zorgen bij medewerkers

- Persoonlijke beschermingsmiddelen, de richtlijnen en de betrokkenheid van bonden daarbij
 - Testbeleid bij werknemers
2. Arbeidsmarktvragestukken
- Stijgend ziekteverzuim en de psychosociale belasting
 - Recuperatietijd van werknemers en medewerkersbetrokkenheid via o.a de VAR- en OR-en
 - Financiering op de langere termijn (bestaande productieafspraken, de HLA's en de stijgende pensioenpremies)
 - Opleiden en functiedifferentiatie verpleegkundigen
3. Bonus voor zorgmedewerkers

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

Kenmerk

4 Advies en toelichting

Gemaakte afspraken in het vorig bestuurlijk overleg (6 mei 2020)

1. Er bestaan (aangepaste) uitgangspunten voor het gebruik PBM in huishoudelijke zorg (Wmo). De uitgangspunten vragen om een nadere invulling, rekening houdend met de context en doelgroep. Ook zijn er situaties waarin medewerkers beredeneerd kunnen afwijken van de uitgangspunten als de specifieke situatie daarom vraagt. Daartoe worden verschillende situaties waarin medewerkers zich kunnen bevinden/werken opgesteld voor een toetsing aan de uitgangspunten van het RIVM. De bonden worden gevraagd om een expert aan te leveren die kan meedenken.
2. Bonden geven concrete signalen over te beperkte beschikbaarheid van PBM – inclusief het zogenoemde 'reservepakketje' (brief van VWS van 5 mei) – door aan de IGJ en VWS om de situatie in beeld te krijgen en voor praktische follow-up.
3. In de komende periode vindt elke twee tot drie weken bestuurlijk overleg plaats tussen VWS en de bonden/V&VN over Corona-gerelateerde onderwerpen.

Agendapunten 19 mei 2020

In het informele overleg komen de onderstaande onderwerpen wekelijks aan bod. Onderstaand vindt u punten die de vakbonden waarschijnlijk zullen inbrengen tijdens het bestuurlijk overleg met daarbij een reactie u zou kunnen geven.

1. Actuele zorgen bij medewerkers

Tekort aan persoonlijke beschermingsmaterialen en de richtlijnen van het RIVM

De vakbonden zijn duidelijk ontevreden over hun betrokkenheid bij het opstellen van de handreiking. Naast dat hun opmerkingen onvoldoende zijn meegenomen door VenVN, hebben zij het gevoel dat zij hebben mogen meedenken met een stuk dat zo goed als klaar was. Daarnaast vinden zij het onbegrijpelijk dat VenVN zo'n sterke positie heeft voor een belangrijk onderwerp als dit. Zij vinden dat VWS daar een strakkere regie in had moeten nemen.

De verdeling van de PBM vindt plaats op basis van de RIVM-richtlijnen. Hoewel in de richtlijnen staat dat een professional naar eigen inzicht materiaal mag gebruiken, wordt hier volgens de bonden geen rekening mee gehouden bij de verdeling van materialen. Dat maakt dat werkgevers alsnog onvoldoende ruimte geven aan werknemers om naar eigen inzicht materiaal te gaan gebruiken. De FNV zet daarom in op een aanpassing van de richtlijn. In een informeel overleg met de DGLZ heeft de CNV aangegeven dat zij graag meer ruimte willen creëren voor het preventief gebruiken van PBM door in gesprek te gaan met de werkgevers over een aanvulling op de huidige richtlijnen en handreikingen. De DGLZ heeft aangegeven dat dit een arbeidsvoorwaarden aangelegenheid is die besproken kan worden tussen de werknemers- en werkgeversorganisaties. Daarnaast heeft CNV de DGLZ informeel laten weten dat de handreiking voor het gebruik van PBM bij huishoudelijke hulp niet van de grond komt. Het is onduidelijk waarom niet.

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

Kenmerk

Testbeleid bij medewerkers

De bonden willen graag dinsdag tijdens het bestuurlijk overleg een update u over het opschalen van de test- en traceercapaciteit. Zij maken zich zorgen over een nieuwe besmettingsgolf als gevolg van de versoepeling van de maatregelen en de effecten daarvan op de zorg en de medewerkers.

Mogelijke reactie:

Testen

Vanaf juni komen alle volwassenen in Nederland met COVID-19 gerelateerde klachten in aanmerking voor een test. Op basis van de modellen van het RIVM verwachten we in juni een testvraag van ca. 28.000 per dag. We zien de afgelopen periode dat het aantal uitgevoerde testen vaak lager uitvalt dan vooraf ingeschat was. Dat zou ook in juni het geval kunnen zijn. Desondanks bereiden we ons voor op een capaciteit van 30.000 testen per dag, zodat alle volwassenen met klachten zeker getest kunnen worden. De laboratoriumcapaciteit is klaar voor deze flinke toename van het aantal uitgevoerde testen. Er worden de komende periode nog meerdere apparaten bijgeplaatst in verschillende laboratoria. Ook wordt ingeregeld dat monsterstromen eenvoudig kunnen worden gemonitord en waar nodig bijgesteld, zodat de capaciteit van laboratoria optimaal benut kan worden. Verder zijn de bemensing en bevoorrading van de laboratoria in juni gereed voor de toegenomen monsterstromen. Tot slot staan ook de GGD'en klaar voor de afname van de testen. Om daarbij een laagdrempelig testbeleid te faciliteren zal de triage door een arts vanaf juni vervallen.

Traceren

Om mogelijk besmette op te sporen zullen de GGD'en hun bron- en contactonderzoek (BCO) opschalen. Daarbij zullen de 25 regionale GGD'en in totaal 800 fte beschikbaar stellen. Daar bovenop wordt nog een flexibele schil toegevoegd die opschaling mogelijk maakt tot in totaal 3200 fte. De flexibele schil is binnen 24 uur inzetbaar in de verschillende regio's. Met deze voorbereidingen zijn de GGD'en voorbereid op een eventuele (regionale) opvlamming van het virus.

2. Arbeidsmarktvragestukken

Ziekteverzuim

- Het ziekteverzuim is in het eerste kwartaal van 2020 flink toegenomen ten opzichte van vorig jaar. Dit blijkt uit een extra uitvraag die Vernet heeft gedaan bij de GGZ, GHZ, VVT en ZKH, in opdracht van VWS.
- De toename verschilt per sector. In de VVT is de toename 0,79%, in de GHZ 0,72%, en de ZKH 0,56% en in de GGZ 0,24%.
- De toename verschilt ook per regio. In de regio Zuid is het ziekteverzuimpercentage gestegen met 0,85%, in Midden met 0,82%, in de Randstad met 0,61% en in Noord 0,51%.
- In absolute zien kent de VVT het hoogste verzuimpercentage in maart (9,2%), gevolgd door de GHZ (8,53%), GGZ (8,18%) en ZKH (7,15%). Vernet houdt ook de ziek- en betermeldingen bij.
- De stijging is voor een deel coronagerelateerd (voor ca 2/3) en voor een deel betreft het een stijging van het langdurig ziekteverzuim dat niet direct te herleiden is naar Corona.
- Het vermoeden is dat het verzuim toeneemt vanwege corona onder zorgmedewerkers, en als gevolg van bijvoorbeeld meer belasting. Volgens de peiling van de V&VN (uitbracht op 1 mei jl.), voelt twee derde van respondenten meer psychische belasting. De VenVN legt vooral een link met het gebrek aan beschermingsmiddelen en de onduidelijkheid van de richtlijnen.

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

Kenmerk

Mogelijke reactie: Zorgverleners in de verschillende sectoren werken dag en nacht om goede zorg te kunnen blijven bieden. Ik realiseer mij goed dat zij hun werk soms onder moeilijke omstandigheden moeten uitvoeren. Dit uit zich helaas ook in een hoger ziekteverzuim ten opzichte van vorig jaar. Hier kunnen verschillende oorzaken aan ten grondslag liggen. Besmetting; maar ook uitval door hoge werkdruk en de psychosociale belasting die deze crisis met zich meebrengt. Vermoedelijk zijn er ook andere niet corona gerelateerde factoren die leiden tot een hoger ziekteverzuim. We zien namelijk ook dat het langdurig verzuim (92 dagen of meer) gestegen is en dat kan niet enkel door Corona komen. Samen met partijen (bonden, branches, regio's) kijken we naar hoe we het werk in de zorg zo gezond en veilig mogelijk kunnen organiseren. De psychosociale belasting op de korte termijn geven we nadrukkelijk extra aandacht door o.a. Sterk in je Werk. Maar die aandacht is minstens zo belangrijk nu corona weer lijkt af te nemen. Welke ideeën hebben de bonden daarvoor?

Recuperatietijd van werknemers en de betrokkenheid van de VAR- en OR-en (advies CNO)

Vorige week is de Chief Nursing Officer (CNO) gekomen met haar advies over de transitie naar reguliere zorg met daarbij in het bijzonder aandacht voor de draagkracht van verpleegkundigen. Dit advies is vorige week ook besproken met de bonden. De bonden waren erg enthousiast over het advies en zij zijn nadrukkelijk gevraagd door VWS om verder mee te denken bij de uitwerking hiervan.

Kern van het advies

- De CNO geeft aan dat de mogelijkheden die er zijn om COVID-zorg en reguliere zorg naast elkaar te bieden, worden begrensd door de arbeidsmarktcrachte. Zij geeft daarbij aan dat een structurele verhoging van capaciteit op één plek doorwerkt op andere plekken. Het is daarom belangrijk om het te zien in de totale keten.
- De CNO stipt in haar advies de noodzaak van extra en structureel opleiden aan.

- De CNO geeft tot slot aan dat het behoud van het personeel de snelste manier is om de uitdagingen op de arbeidsmarkt aan te kunnen. Voor het behoud is de betrokkenheid van de verpleegkundige en verzorgende beroepsgroep bij de besluitvorming van groot belang, hetgeen wordt onderschreven door de werknemersorganisaties en beroepsvereniging. In het kader van behoud van personeel ziet de CNO ook meerwaarde in combinatiebanen. Dit zijn verpleegkundigen en verzorgenden die werkzaam zijn binnen meerdere functies in of buiten de zorg.

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

Kenmerk

Mogelijke reactie: U kunt aangegeven dat u het advies heel waardevol acht en dat u graag gezamenlijk met de vakbonden wil nadenken over een vervolg.

Financiering op de langere termijn

De vakbonden maken zich zorgen over de financiële situatie van zorgaanbieders op de langere termijn. Er is onduidelijkheid of de inhaalzorg voldoende gecompenseerd gaat worden door de zorgfinancier die ook al continuïteitsbijdrage heeft verstrekt. Zij hebben daarom signalen gekregen dat personeel verplicht met verlof wordt gestuurd of in de min-uren worden gezet, zodat de werkgever straks beroep op ze kan doen. Daarnaast vrezen zij dat zorgverzekeraars en gemeenten gaan duwen om de uitgestelde zorg zo spoedig mogelijk in te halen volgens de **productieafspraken**. Zorgverleners verdienen voldoende tijd om bij te komen en daarom is het de vraag of zorgaanbieders kunnen voldoen aan de productieafspraken. Het niet naleven van productieafspraken zou financiële consequenties hebben voor de zorgaanbieder en daarom stellen vakbonden voor om deze afspraken open te breken. Daarnaast voorzien de vakbonden dat het plafond in het **hoofdlijnenakkoord** in o.a. de MSZ voor 2021 niet haalbaar is als gevolg van de uitgestelde zorg. Ten slotte zijn de dekkingsgraden van de pensioenfondsen (ABP en PFZW) de afgelopen weken fors gedaald. De bonden vrezen dat hierdoor de **pensioenpremies** de komende jaren omhoog moeten, waardoor er minder loonruimte over blijft. Mogelijk dat de bonden hierover opperen dat de overheid garant staat voor de pensioenpremie stijging/een compensatie hiervoor biedt.

Mogelijke reactie:

Financiering algemeen: Er is de mogelijkheid gecreëerd om een continuïteitsbijdrage te geven door zorgverzekeraars aan zorgaanbieders. Daarnaast is er de mogelijkheid gecreëerd om kosten die direct gerelateerd zijn aan corona te declareren. De continuïteitsbijdrage van zorgverzekeraars, eventueel in combinatie met de Rijksregelingen, moet voldoende steun bieden aan zorgaanbieders om ook op langere termijn overeind te blijven. Dat is in ieder geval het doel van de regelingen: continuïteit van zorg borgen op langere termijn en daarmee de mogelijkheid voor zorgverzekeraar om hun wettelijke zorgplicht te vervullen. Deze bijdrage geldt zowel voor gecontracteerde als ongecontracteerde zorg, als basisverzekering en aanvullende verzekering.

Wijzigen van de productieafspraken: Productieafspraken gaan over gecontracteerde zorg in het basispakket. De continuïteitsbijdrage gebruikt juist de 'normale omzet', als basis om een bedrag te berekenen. Het zal inderdaad zo zijn dat inhaalzorg verrekend gaat worden in de definitieve vaststelling van de continuïteitsbijdrage. Maar als een zorgaanbieder in zijn geheel geen inhaalzorg gaat leveren, geldt nog steeds dat deze aanbieder een substantiële continuïteitsbijdrage gaat krijgen.

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

Kenmerk

Openbreken van de HLA's: Ten eerste geldt dat de hoofdlijnenakkoorden niet alleen financiële afspraken bevatten. Er zijn ook vele inhoudelijke afspraken gemaakt. Natuurlijk zal de corona-crisis invloed hebben op de inzet die gepleegd kan worden op de realisatie van deze inhoudelijk punten. Ten aanzien van de financiële afspraken geldt dat het op dit moment nog niet bekend wat de financiële gevolgen zijn van de corona-crisis. Het moge duidelijk zijn dat extra kosten die in 2020 worden gemaakt niet binnen de kaders van de hoofdlijnenakkoorden hoeven te blijven. Zowel voor de meerkosten als gevolg van corona, als de continuïteitsbijdrage geldt dat het macrobeheersinstrument niet van toepassing is. Het is nog niet bekend in hoeverre er in 2021 nog sprake is van coronazorg of inhaalzorg.

Desgewenst melden dat in het overleg met overleg met de HLA MSZ partijen in april niet doorgedaan is vanwege de situatie rondom de coronacrisis. De partijen gaven aan het te druk met de crisis te hebben. Op 4 juni is het eerstvolgende overleg met de partijen, gevolgd door een **bestuurlijk overleg (BO) met HLA partijen** 2 weken later. Gezien de huidige situatie heeft de NVZ al voorgesteld dit BO te gebruiken om een eerste analyse te maken van de gevolgen van de coronacrisis op het akkoord. Dit lijkt ons een goed idee. Vraagstukken met betrekking tot de gevolgen van de coronacrisis op het akkoord kunnen op deze tafels besproken worden.

Achtergrondinformatie (nog niet te delen met vakbonden): Onze insteek is dat we willen vasthouden aan het akkoord MSZ en gaan kijken wel thema/onderwerp misschien vervalt nu of minder relevant is, wat gewoon kan doorgaan en waar je juist extra op kunnen inzetten etc. In juni is het eerstvolgende BO waar we waarschijnlijk met partijen die eerste analyse gaan maken van de gevolgen van de coronacrisis op het akkoord. Daarvoor wordt eerst intern binnen VWS gecheckt hoe we erin zitten en daarna nog met partijen.

Stijgende pensioenpremies: De huidige dekkingsgraden van PFZW en ABP (umc's) zijn inderdaad zorgelijk. Het is echter te vroeg om hier al conclusies over te trekken mbt noodzakelijke premiestijgingen dan wel korten van de pensioenen. Voor wat betreft kortingen zal voor beide fondsen pas aan het einde van dit jaar besluiten moeten worden genomen. Daarbij zal e.e.a. ook moeten worden bezien in het licht van invoering van het nieuwe pensioenstelsel.

Opleiden van en functiedifferentiatie bij verpleegkundigen

De vakbonden hebben afgelopen week veel signalen gekregen van verontruste IC-verpleegkundigen. De IC's liggen nog steeds vol met corona patiënten, terwijl ziekenhuizen al langzaam beginnen aan de opschaling van de reguliere zorg. Door een **tekort aan verpleegkundigen** zetten ziekenhuizen nu vol in op **functiedifferentie** en neemt daardoor de werkdruk en verantwoordelijkheid voor IC-verpleegkundigen onverantwoord hard toe. De vakbonden hebben niet het idee dat ziekenhuizen bezig zijn om extra te gaan **opleiden**.

Mogelijke reactie:

Voor de ziekenhuizen ligt de prioriteit nu bij het creatief omgaan met de mensen die er zijn om zo de noodzakelijke COVID-zorg te kunnen verlenen.

Dit betekent ook dat op dit moment de opleiders weer aan het bed staan en niet de tijd en ruimte hebben om meer mensen op te leiden. Daarnaast zijn vanwege het besmettingsgevaar velen stages opgeschort. Dit is in het belang van de veiligheid van de patiënt en de zorgverlener noodzakelijk gebleken.

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

Kenmerk

De crisis maakt voor iedereen meer dan duidelijk dat het opleiden van gespecialiseerde verpleegkundigen (zoals IC-verpleegkundigen) noodzakelijk is. De urgentie hiervan is ook bij de bestuurders van ziekenhuizen doorgedrongen. In het hoofdlijnenakkoord MZS zorg zijn hier al voor de coronacrisis afspraken over gemaakt. NFU en NVZ hebben het project CZO Flex Level opgericht – waarin ook V&VN zitting heeft – dat ervoor zorgt dat de verpleegkundige vervolgopleidingen beter gaan aansluiten bij de werkpraktijk en flexibeler/modulair worden vormgegeven. Dit moet ertoe leiden dat er straks (vanaf 2022) ook sneller meer verpleegkundigen worden opgeleid.

Omdat dit pas 2022 is afgerond, is het een interessante ontwikkeling om te zien dat de beroepsgroep zich voor het '**nog sneller opleiden**' hard maakt. **Desgewenst vragen hoe bonden het versneld opleiden voor zich zien en wie versneld opgeleid zou moeten worden.** Hierbij moet wel worden voorkomen dat concurrentie ontstaat; de plekken die verpleegkundigen die de vervolgopleiding achter laten moeten ook weer worden opgevuld.

3. Bonus van zorgmedewerkers

In eerste instantie hadden vakbonden voorkeur om de bonus binnen de cao te verstrekken, maar zij lijken hiervan zijn terug te zijn gekomen en vinden een **eenmalige (forse) financiële bonus** vanuit VWS op zijn plaats. De vakbonden begrijpen dat het uitwerken van een bonus een ingewikkelde opgave is, zeker omdat VWS geen partij is als sociale partner. Zij zullen aandringen dat VWS hierover **snel moet communiceren** richting zorgverleners. Daarnaast ontstaan er geluiden dat andere sectoren al concrete plannen hebben voor een bonus en dan zou de zorg niet achter mogen blijven.

Mogelijke reactie:

We gaan momenteel na welke uitvoeringsvormen er kunnen zijn voor een dergelijke bonus en welke groep medewerkers hiervoor in aanmerking zouden komen. Over de uitkomst van deze verkenning zullen wij de Kamer binnen enkele weken informeren.

4. Vervolg bestuurlijk overleg

In het vorige bestuurlijke overleg is toegezegd om dit overleg eenmaal per twee weken te organiseren. Begin juni zal dit overleg een vervolg krijgen.

(10)(2e)