

Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

> Retouradres Postbus 20350 2500 EJ Den Haag

De voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

Bezoekadres:
Parnassusplein 5
2511 VX Den Haag
T 070 340 79 11
F 070 340 78 34
www.rijksoverheid.nl

Ons kenmerk
1223382-167170-MEVA

Bijlagen
1

Uw brief
25 augustus 2017

*Correspondentie uitsluitend
richten aan het retouradres
met vermelding van de datum
en het kenmerk van deze
brief.*

Datum 11 september 2017
Betreft Kamervragen

Geachte voorzitter,

Hierbij zend ik u de antwoorden op de vragen van het Kamerlid Marijnissen (SP)
over de problemen bij Haagse Wijk- en Woonzorg (2017Z11100).

Hoogachtend,

de staatssecretaris van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport,

drs. M.J. van Rijn

Antwoorden op Kamervragen van het Kamerlid Marijnissen (SP) over de problemen bij Haagse Wijk- en Woonzorg (2017Z11100).

1

Wat vindt u van de acties die zorgmedewerkers van de Haagse Wijk- en Woonzorg (HWW zorg) voeren tegen het bestuur omdat zij tegen aangekondigde ontslagen zijn en opkomen voor betere arbeidsomstandigheden en betere kwaliteit van zorg?

1)

2

Hoe oordeelt u over de beslissing van het bestuur van HWW zorg die zorgmedewerkers boventallig wil verklaren, terwijl zorgmedewerkers aangeven dat extra collega's hard nodig zijn? Kunt u aangeven waarom het bestuur van HWW zorg deze ontslagen doorzet?

3

Kunt u aangeven waarom HWW zorg zorgmedewerkers wil ontslaan? Is dit omdat zij niet in staat zouden aan de opgeschroefde opleidingseisen te voldoen? Deelt u de mening dat zorgmedewerkers van niveau 2 ontzettend belangrijk werk doen en daarmee onmisbaar zijn in de organisatie? Zo nee, waarom niet?

Antwoord op vraag 1, 2 en 3

Onlangs heeft op mijn ministerie een gesprek plaatsgehad tussen vertegenwoordigers van HWW en de FNV. Tijdens dit gesprek bleek dat alle betrokken partijen zich inzetten voor goede arbeidsomstandigheden van zorgmedewerkers en voor een goede kwaliteit van zorg. Beide partijen zetten zich ook stevig in om gedwongen ontslagen zo veel mogelijk te voorkomen. Dat is een goede zaak.

HWW gaf daarin aan in verhouding veel medewerkers op niveau 2/2+ te hebben, terwijl de zorgvraag complexer wordt. Deze veranderende en complexere zorgvraag leidt tot hogere opleidingseisen. De gemeente heeft als zorginkoper niveau 2 weer in de aanbesteding opgenomen, maar in de praktijk blijkt dat niveau 2 beperkt wordt ingezet.

HWW geeft aan in ruime mate gepoogd te hebben om medewerkers op niveau 2/2+ werkzekerheid te kunnen bieden. Medewerkers zijn waar mogelijk opgeschoold, of hebben binnen HWW een andere functie gekregen. Desondanks dreigt voor een 40-tal medewerkers gedwongen ontslag (op een totaal van 1000 medewerkers). Hiertoe heeft HWW in samenwerking met zorginstellingen in de regio met vacatures op niveau 2/2+ voor een deel van de mensen een nieuwe baan kunnen vinden.

Ik heb al vaker aangegeven dat medewerkers op niveau 2 een belangrijke rol kunnen vervullen in de zorg en ondersteuning, en deel uw mening op dit punt dus zeer.

Het is goed om te zien dat in enkele projecten in de regio nu – in samenspraak met verzekeraars – medewerkers op niveau 2 onder regie van een HBO-verpleegkundige worden ingezet. Vooralsnog gaat het hierbij om projecten met relatief kleine aantallen medewerkers.

4

Gezien extra wordt geld uitgetrokken voor meer zorgmedewerkers om de kwaliteit van zorg in verpleeghuizen te verbeteren, hoe oordeelt u over het gegeven dat zorgorganisaties dus nog steeds gedreven en ervaren zorgmedewerkers ontslaan terwijl ze zo hard nodig zijn? Hoe kijkt u hier naar in het licht van het extra geld dat beschikbaar is voor de verpleeghuizen?

5

Wilt u uw reactie geven op het zwartboek dat zorgmedewerkers, familieleden, cliënten en de FNV hebben opgesteld over de problemen die spelen binnen HWW zorg? Zo nee, waarom niet? 2)

6

Staat u achter de eisen die de zorgmedewerkers van HWW zorg hebben opgesteld, te weten geen gedwongen ontslagen, vaste gezichten bij de cliënten, dwing zieke medewerkers niet te werken, gezonde roosters die op tijd bekend zijn, heldere interne communicatie, minder werkdruk en meer tijd voor cliënten?

Antwoord op vraag 4, 5 en 6

In het genoemde gesprek met HWW en FNV is ook het zwartboek aan bod gekomen. Elementen uit dit zwartboek en de genoemde eisen zoals verwoord in vraag 6, vormen een belangrijk fundament van de Arbeidsmarktagenda "Aan het werk voor ouderen". Omdat in brede zin bleek dat sprake is van verwachte personeelstekorten in de zorg in combinatie met onder andere een hoge werkdruk is gestart met het traject van de Arbeidsmarktagenda 2023. Daarvoor heeft het kabinet ook extra middelen beschikbaar gesteld.

Afgelopen zomer is de Arbeidsmarktagenda Aan het werk voor ouderen (verder: Arbeidsmarktagenda) door vele partijen, waaronder het ministerie van VWS, ondertekend. Het doel is om gezamenlijk op te trekken in het behouden van het huidige personeel in zorg en welzijn, het aantrekken van nieuw personeel in de zorg en welzijn en het toewerken naar een nieuwe manier van werken in zorg en welzijn. Integrale zorgverlening in de toekomst vereist een nieuwe manier van werken. We zetten hierbij maximaal in op een slimme manier van werken ('de juiste mens op de juiste plek') en op de inzet van nieuwe technologie in de zorg. Andere partijen willen graag aanhaken bij deze brede beweging die gericht is op kwalitatief goede en integrale zorgverlening aan ouderen. Zorgverzekeraars Nederland heeft aangegeven bij de verdere uitwerking van de Arbeidsmarktagenda betrokken te willen zijn. Dit biedt een goede gelegenheid om in samenspraak met zorgverzekeraars te bezien op welke wijze medewerkers op de verschillende opleidingsniveaus optimaal kunnen worden ingezet vanuit het principe 'de juiste mens op de juiste plek'.

HWW en FNV onderschrijven beide de Arbeidsmarktagenda. Beide partijen vinden het van groot belang dat een eerste reorganisatie na aanname van de Arbeidsmarktagenda zo goed mogelijk verloopt. De situatie is dan ook nadrukkelijk bezien in het licht van de geest van de Arbeidsmarktagenda.

7

Kunt u aangeven waarom het bestuur van HWW zorg niet in gesprek wil gaan over de redelijke eisen die zorgmedewerkers stellen om te zorgen voor betere zorg en

betere arbeidsvoorwaarden? Wat zegt dit tevens over het functioneren van de Raad van Toezicht van HWW zorg?

Antwoord op vraag 7

In aanvulling op het antwoord op vraag 1, 2 en 3 is in het genoemde gesprek naar voren gekomen dat HWW al gedurende langere tijd in gesprek is met de ondernemingsraad en individuele zorgmedewerkers over de uitwerking van het vastgestelde Sociaal Plan. Met betrokken zorgmedewerkers is op individuele basis bezien welke mogelijkheden aanwezig waren om tot een nieuwe passende werkomgeving te komen.

8

Klopt het dat voormalig bestuursvoorzitter, mevrouw Van Atteveld, vorig jaar een salaris ontving van 135.668 euro en tevens een vertrekpremie van 75.000 euro? Wat vindt u daarvan in het licht van de huidige problematiek binnen HWW zorg? Vindt u dat op deze manier geld voor zorg naar zorg gaat? 3)

Antwoord op vraag 8

De kantonrechter heeft vorig jaar bepaald dat de arbeidsovereenkomst met HWW zorgbestuurder mevrouw drs. A.M.J. van Atteveld werd ontbonden. De door de rechter bepaalde ontslagvergoeding past binnen de maximum vergoeding volgens de huidige regeling van de WNT (Wet Normering Topinkomens) van 75.000 euro. De Raad van Toezicht van HWW benadrukt dat dit afscheid geen gevolgen heeft voor de continuïteit en de kwaliteit van de zorg en diensten die HWW zorg aan haar cliënten verleent.

9

Wat is het oordeel van de Inspectie voor de Gezondheidszorg en de Inspectie SZW over deze situatie binnen HWW zorg? Zijn beide Inspecties betrokken bij deze situatie? Zo ja, kunt u de bevindingen van de Inspecties aan de Kamer doen toekomen? Zo nee, bent u bereid beide inspecties opdracht te geven onderzoek te doen bij HWW zorg?

Antwoord op vraag 9

De Inspectie van de Gezondheidszorg houdt toezicht op de kwaliteit van zorg, onder meer op eisen die op basis van de Wkkgz aan de zorginstellingen worden gesteld. De inspectie houdt risicogestuurd toezicht. Dat betekent dat zij haar toezicht richt op de instellingen waar de risico's het grootst zijn. Het bepalen van dat risico, is een optelsom van diverse elementen. Signalen van patiënten, cliënten, familie en de media zijn daar ook onderdeel van. Als de IGZ daar aanleiding toe ziet zal zij handhavend optreden. Op dit moment ziet de inspectie geen aanleiding om in te grijpen. De IGZ blijft toezien op de ontwikkelingen bij HWW.

De Inspectie SZW geeft aan niet betrokken te zijn en heeft hierover derhalve geen bevindingen.

10

Bent u bereid om dit keer wel in te grijpen en te zorgen dat deze problemen zo snel mogelijk worden opgelost? Zo ja, hoe gaat u dit bewerkstelligen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord op vraag 10

Uit het antwoord op de vragen 1 tot en met 9 volgt dat door alle betrokken partijen veel acties in gang zijn en worden gezet om ontslagen in de zorg te voorkomen, het personeel voor de zorg te behouden, nieuw personeel voor de zorg aan te trekken en toe te werken naar een nieuwe manier van werken. In het kader van de Arbeidsmarktagenda zal regionale samenwerking tussen zorginstellingen en andere betrokken partijen nog nadrukkelijker als uitgangspunt gaan gelden, waardoor automatisch en op een vroeg moment het overleg met zorginstellingen met relevante vacatures aan de orde zal zijn.

- 1) Algemeen Dagblad, 13 augustus 2017, <http://www.ad.nl/den-haag/personeel-hww-hoort-donderdag-wie-er-blijft~a33005a4/>
- 2) HWW Baggah boek, misstanden gemeld door cliënten, familieleden en medewerkers, uitgave van FNV Zorg en Welzijn, juli 2017
- 3) Jaarverslaggeving 2016, Stichting Haagse Wijk- en Woonzorg