

Van: (10)(2e)
Aan: (10)(2e)
Onderwerp: FW: Beste (10)(2e)
Datum: woensdag 30 september 2020 17:49:12

Hoi,
 Zie mail die bij mijn directeur is binnen gekomen. Bij deze dit signaal.
 Heb jij wellicht een standaard mail hiervoor liggen?

Groet (10)(2e)

Verzonden met BlackBerry Work(www.blackberry.com)

Van: "(10)(2e)" <(10)(2e)@minvws.nl>
Verzonden: 30 sep. 2020 17:40
Aan: "(10)(2e)" <(10)(2e)@minvws.nl>; "(10)(2e)"
 <(10)(2e)@minvws.nl>
Onderwerp: RE: Beste (10)(2e)

Hoi (10)(2e)

Dank voor de reactie. volgens mij snapt ze de regeling prima. En zou ze zelf terughoudend willen zijn. Maar dat ziet ze anderen niet doen. Een verwijzing naar Dus-i is denk ik geen handige reactie.

Graag toch een kort mailtje voor me opstellen. Begrip voor dilemma maar er is in overleg met sector gekozen voor... en misschien signaal toch even inbrengen in vws brede overleggen.

Grt (10)(2e)

Van: (10)(2e) <(10)(2e)@minvws.nl>
Verzonden: maandag 28 september 2020 10:41
Aan: (10)(2e) <(10)(2e)@minvws.nl>; (10)(2e) <(10)(2e)@minvws.nl>
Onderwerp: RE: Beste (10)(2e)

Heel erg lastig. Dit is precies waar we van meet af aan beducht voor waren. En dit dilemma speelt voor veel jeugdhulpaanbieders. Ik proef uit haar mail dat ze alle medewerkers die face to face contact hebben gehad met cliënten er onder wil scharen, ook vanuit argument dat medewerkers kans hadden om besmet te worden.

Als je heel sec kijkt naar de letter van de handreiking bonus, dan komen ze niet in aanmerking onder "ja", wellicht wel onder "nee tenzij". Maar dan zou ik zelf denken aan individuele gevallen.

We weten ook dat JZNL aan haar leden heeft geadviseerd om niet te beperkt aanvragen in te dienen. In theorie en in de praktijk kan (10)(2e) dus in ruime mate aanvragen indienen. Maar dat zou inderdaad handelen zijn dat niet in de geest van de regeling is. Ik snap haar dilemma met uitleg geven richting haar professionals heel goed.

Ik zou haar doorverwijzen naar DUS-I, dat hebben we eerder ook gedaan met een vraag die bij Wendela binnen gekomen was vanuit de branche gezinshuizen. Ik weet, dat komt niet heel chic over maar dit is zo politiek dan we alleen maar onze vingers kunnen branden door inhoudelijk te reageren op haar mail.

Ik zal nog bij MEVA vragen hoe het op dit moment staat met de geluiden uit de achterban, had het idee dat dit even verstomd was door alle andere actualiteit rondom testen etc.

Info voor mail aan (10)(2e)

- Op de DUS-I website: www.dus-i.nl/bonus staat alle informatie voor de zorgaanbieders/werkgevers. Denk aan de regeling, de handreiking en de FAQ set.
- De regeling is ook gepubliceerd in de [Staatscourant](#)
- Op de Rijksoverheid website: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-covid-19/zorg/zorgbonus> en de verkorte URL: www.rijksoverheid.nl/zorgbonus staat alle informatie voor de zorgprofessionals/werknemers.

Groet (10)(2e)

Van: (10)(2e) <(10)(2e)@minvws.nl>

Verzonden: zondag 27 september 2020 16:25

Aan: (10)(2e); (10)(2e)@minvws.nl; (10)(2e)
<(10)(2e)@minvws.nl>

Onderwerp: FW: Beste (10)(2e)

Hoi (10)(2e)

Zie bijgevoegde mail. (10)(2e) belde me. Ik heb haar gevraagd om het even op de mail te zetten voor me.

Ik denk echter dat we er weinig mee kunnen.

Graag jullie advies.

Grt (10)(2e)

Van: (10)(2e) <thea.roe(10)(2e)@enver.nl>

Verzonden: donderdag 24 september 2020 15:11

Aan: (10)(2e) <(10)(2e)@minvws.nl>

Onderwerp: Beste (10)(2e)

Beste (10)(2e)

Vanochtend belde ik je over mijn dilemma betreffende de toekenning van de zorgbonus en welke mogelijkheden er zijn om nog meer helderheid over de

doelstelling te verkrijgen.

We hebben afgesproken dat ik kort mijn dilemma zou toelichten en dat jij dit intern bij VWS inbrengt.

Wat is Enver

Bij Enver werken 2000 medewerkers in diverse functies, voor ruim 80 procent in het primair proces van de jeugdhulp. Medewerkers werken in diverse werkvormen in het kader van de jeugdwet, WMO en ZvW. Zoals:
24 uren hulp (kleinschalige behandelgroepen voor jongeren met gedragsproblemen en ook voor ernstig zieke kinderen);
diverse vormen van dagbehandeling;
opvang voor dak- en thuisloze jongeren en AMV's en
veel vormen van ambulante hulp in crisisteams, wijkteams, traumateams en pleegzorg.

Enver werkt samen

In veel teams zowel intramuraal en extramuraal werken medewerkers van Enver samen met partners vanuit de GGZ en de LVB. Deze zogenoemde integrale teams vereisen ook afstemming rond het bonusbeleid. Vanuit Enver zoeken wij afstemming met de partners met wie wij gezamenlijk zorg leveren aan cliënten omdat de toepassing van de regeling navolgbaar moet zijn voor onze medewerkers. Het lukt mij echter tot nu toe niet om in afstemming tot 1 lijn te komen met al die samenwerkende collega's. En de diverse branches geven daarbij aan dat het ook voor hen niet mogelijk is ons te adviseren behalve dan het advies om vooral niet te beperkt in te zetten.

Wat is ons dilemma bij de toekenning en aanvraag van de zorgbonus

Enver heeft de optie de zorgbonus beperkt toe te kennen namelijk voor medewerkers die in de coronatijd gewerkt hebben met positief geteste jeugdigen en pleegouders. Deze smalle benadering blijkt door een aantal samenwerkingspartners en onze OR als te smal te worden ervaren en zij geven aan dat ook de medewerkers die gedurende de lockdown doorgewerkt hebben in de intramurale en extramurale zorg met face to face contact met cliënten zorg passen onder de richtlijn. De aanvullende motivatie hierbij is dat deze medewerkers met risico voor eigen gezondheid de continuïteit van de zorg hebben geborgd en dat is een terechte constatering. Ook omdat medewerkers en cliënten ziek zijn geworden zonder dat middels een test kon worden vastgesteld of dat het Corona betrof. (Nu er getest wordt, zien we veel positieve testen onder cliënten en medewerkers).

De regeling die nu voorligt geeft nog onvoldoende houvast. Ook het begrote budget maakt het complex omdat dit niet aansluit bij het zeer sobere scenario van direct client/patiënt contact met zieke mensen en ook niet bij de bredere opvatting van alle medewerkers die bijgedragen hebben aan de continuïteit van de zorg

Voor mij als bestuurder is het moeilijk de weg te vinden tussen de belangen van medewerkers die op allerlei manieren heel hard en flexibel hebben bijgedragen aan continuïteit van de zorg en het belang van zorgvuldig omgaan met overheidsgeld met daarbij het risico dat medewerkers zich niet rechtvaardig behandeld voelen met name als collega's die in hetzelfde team werken het anders doen.

(10)(2e)

(10)(2e) Enver

