

Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

5.1.2e

5.1.2e

Team Arbeidsmarkt

Ontworpen door**Datum**

31 augustus 2020

Kenmerk**Zaaknummer**

nota

(ter voorbereiding van een overleg)

Betreft	Overleg vakbonden
Vergaderdatum en -tijd	3 september 2020 – 11.00 – 12.00
Vergaderplaats	MinVWS – Webex

Paraaf directeur

1 Aanleiding en doel overleg

Donderdag 3 september heeft u een bestuurlijk overleg met de vakbonden FNV, CNV, NU'91 en FBZ. Dit overleg is een vervolg op de eerdere overleggen die uw voorganger minister Van Rijn tweewekelijks heeft gevoerd voor het zomerreces. Dit is het eerste overleg met de vakbonden na het reces.

Het doel van dit overleg is om kennis te maken met de vakbonden en te spreken over arbeidsmarktvragestukken. Deze vraagstukken staan nu volop in de aandacht. De vakbonden voeren samen met de oppositiepartijen deze hele week actie voor structurele loonsverhoging en een verlaging van de werkdruk in de zorg. Begin deze week heeft u ook gesproken met de SER over diens advies.

2 Deelnemers overleg

5.1.2e	-	5.1.2e	FNV
5.1.2e	-	5.1.2e	NU'91
5.1.2e	-	5.1.2e	NU'91
5.1.2e	-	5.1.2e	CNV zorg en welzijn
5.1.2e	-	5.1.2e	Federatie Beroepsorganisaties in de Zorg (FBZ)

Vanuit VWS schuiven aan:

5.1.2e	-	5.1.5	
5.1.2e	-	5.1.2e	MEVA
5.1.2e	-	5.1.2e	Arbeidsmarkt

3 Te bespreken punten

1. Kennismaking
2. Waardering van de zorgprofessionals
3. Aanpak werkdruk
4. Opleiden: opschaling IC-capaciteit
5. Stand van zaken voorraad PBM en testbeleid voor zorgprofessionals

De bovenstaande agenda is in overleg met de vakbonden opgesteld.

Eventueel aanvullend agendapunt:

6. CNO-advies – positionering van verpleegkundigen.

Het streven is dat het advies van de CNO over de positionering op 2 september naar de TK zal worden toegezonden. Het streven is om een inhoudelijk reactie op het advies op Prinsjesdag (15 september a.s.) aan de Kamer te sturen.

Na verzending van het advies aan de TK op 2 september delen we het rapport op dezelfde dag met betrokken partijen, zoals de vakbonden. U zou kunnen vragen of zij al een eerste reactie kunnen geven t.a.v. het advies. Mocht uit het gesprek behoefte blijken om op een later moment meer te spreken over de inhoud van het advies, dan kunt u een vervolgesprek aanbieden.

4 Advies en toelichting

Achtergrondinformatie over dit overleg

Op 12 maart heeft minister Bruins de vakbonden uitgenodigd om de gevolgen van corona voor het werk van de zorgprofessionals te bespreken. Het overleg met de vakbonden is wekelijks voortgezet op beleidsniveau, met een tweewekelijks bestuurlijk overleg (later) met minister Van Rijn. De belangrijkste besprekpunten waren:

- Het tekort aan persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) en de RIVM-richtlijnen omtrent het gebruik hiervan (de bonden hebben een aanvullende handreiking opgesteld).
- De psychosociale belasting op de zorgmedewerkers en het stijgende ziekteverzuim;
- De onzekerheid over de financiële situatie bij zorginstellingen en het gevolg dat er geen goede cao's meer afgesloten zouden kunnen worden.

Ondanks het regelmatig overleg voelen de vakbonden zich niet goed betrokken en gehoord door VWS. Vooral als het gaat om de persoonlijke beschermingsmiddelen en de discussie over waardering.

In het begin nam ook de beroepsorganisatie V&VN deel aan deze gesprekken. Zij hebben besloten om uit het overleg te stappen, omdat de bonden, zonder de V&VN, de aanvullende handreiking hadden opgesteld.

Acties vanuit de vakbonden en de oppositiepartijen

Van 1 tot en met 5 september komen de verschillende zorg en welzijn sectoren in actie voor betere arbeidsvoorwaarden, minder werkdruk en meer autonomie. De FNV organiseert op de Koekamp voor een klein gezelschap (max. 30 personen) bijeenkomsten en lezingen die mensen thuis online kunnen volgen. De week sluit af met een landelijke onlinedemonstratie die wordt georganiseerd door de vakbonden samen met de oppositiepartijen PvdA, SP en GroenLinks. Deze online actie wordt gevoerd onder de naam

5.1.2e

Team Arbeidsmarkt

Kenmerk

'meer dan applaus' en richt zich op structurele loonsverhoging en verlaging van de werkdruk.

5.1.2e

Team Arbeidsmarkt

Input agendapunten

Kenmerk

2. Waardering van de zorgprofessionals

Structurele loonsverhoging

De bonden zijn teleurgesteld over de gang van zaken in de Kamer bij het stemmen over de motie voor structurele loonsverhoging. De zorgmedewerkers hebben afgelopen maanden meermaals applaus gekregen voor hun fantastische en uitzonderlijke inzet. Zij vinden het teleurstellend dat deze inzet niet wordt beloond met een structurele loonsverhoging.

Bovendien maken de bonden zich zorgen over de financiële situatie van zorgaanbieders op zowel de korte- als de lange termijn. Zij vrezen voor de continuïteit van zorginstellingen. Zij zien dat zorgaanbieders al moeten bezuinigen met daarbij de bijbehorende reorganisatie. Daarnaast vrezen zij dat instellingen onvoldoende ruimte overhouden voor goede arbeidsvoorwaarden voor 2021 en verder. Volgend jaar moeten er veel nieuwe cao's worden gesloten voor de 1,3 miljoen mensen die werken in de zorg. Zij verdienen goede arbeidsvoorwaarden, zeker in een tijd dat juist in de zorg geogost moet worden met nieuw personeel.

Mogelijke reactie:

Zorgprofessionals verdienen een fatsoenlijke beloning voor het belangrijke en verantwoordelijke werk dat ze doen. Eerder dit jaar is besloten een bonus toe te kennen als blijk van waardering. Het betreft een eenmalige beloning in aanvulling op bestaande arbeidsvoorwaarden. Om daarnaast een concurrerende salarisontwikkeling mogelijk te maken, stelt het kabinet jaarlijks de overheidsbijdrage in de arbeidskostenontwikkeling beschikbaar. Over 2018-2020 is deze overheidsbijdrage met ongeveer structureel € 5 miljard toegenomen.

De beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte vertaalt zich uiteindelijk in de cao's die in de sector worden afgesloten. In de afgelopen periode afgesloten cao's laten serieuze loonstijgingen dit jaar zien. Bijvoorbeeld bij de ziekenhuizen (loonsverhoging van 5% in januari) en bij de VVT (loonverhoging van 3,5% per 1 juni), en recent nog een onderhandelaarsakkoord in de ambulancezorg met een loonsverhoging van 5% per 1 januari). Dat zijn hogere stijgingen dan in menig andere overheidssector.

Een extra stijging van het loon van zorgmedewerkers – bovenop deze jaarlijkse loonsverhogingen – kost vele miljarden. Dat betekent dat er bezuinigd moet worden op iets anders, of dat de premie of de belastingen omhoog moet.

Overigens

- Uitgaande van de gemiddelde beloning van een verpleegkundige in het ziekenhuis tussen de 25-29 jaar is dat rekening houdend met een deeltijdfactor van 0,68 (het gemiddelde in de zorg) ongeveer een incidentele loonsverhoging van 3,7%.

- In meerjarig perspectief zie je ook dat de loonontwikkeling in de zorg de trend van de markt volgt en daar veelal zelfs net iets boven uitkomt. Ook voor volgend jaar is de verwachting (nog geen definitieve cijfers) dat er ruimte zal zijn voor loonstijging, hetzij wel lager dan in voorgaande jaren (circa tussen 1,5% en 2%).

5.1.2e

Team Arbeidsmarkt

Kenmerk

Bonus

De vakbonden zijn gevraagd om mee te denken in de klankbordsessie voor de uitkering van de bonus aan zorgprofessionals. Zij hebben bedankt voor deze uitnodiging, omdat zij vinden dat zij al in een vroeg stadium hun input hebben geleverd. Toch zullen de vakbonden u tijdens het bestuurlijk overleg vragen naar de voortgang van de bonus. Zij vinden het namelijk wel erg lang duren. Bovendien zullen zij u nogmaals verzoeken om de bonus generiek toe te kennen aan alle zorgprofessionals in de zorg.

De berichten in de media over een mogelijk tweede bonus van €500,- in 2021 vielen, vanwege de wens van structurele loonsverhoging niet goed bij de vakbonden.

Mogelijke reactie:

De bonus is bedoeld voor zorgprofessionals die zich tijdens de uitbraak van COVID-19 hebben ingezet voor covid-patiënten en/of een bijdrage hebben geleverd aan de strijd tegen het virus. Het uitgangspunt is van het begin af aan geweest dat de regeling ruim wordt toegepast met zo min mogelijk administratieve lasten. Het opstellen van de regeling en het inrichten van de uitvoering vraagt echter tegelijkertijd om zorgvuldigheid. Vanaf 1 oktober kunnen zorgaanbieders voor hun werknemers en voor hun ingehuurde ZZP'ers en uitzendkrachten een bonus aanvragen. Toekenning aan de zorgaanbieder vindt plaats in december. Daarna kan de zorgaanbieder deze bonus uitkeren aan de medewerkers. Naar verwachting zal de uitbetaling aan de zorgprofessional dan in januari plaatsvinden.

De berichten over een tweede bonus in 2021 kunt u nog niet bevestigen. Deze is onderdeel van het brede pakket dat nu wordt voorbereid voor Prinsjesdag (zie volgende punt).

3. Aanpak werkdruk

Werkdruk van professionals is een belangrijk thema voor de bonden. Deze is tijdens de Corona eerder toegenomen, dan afgenomen. Dit vertaalt zich o.a in een hoog ziekteverzuim. Eind 2019 was deze voor de sector als geheel 5,9%. Dat is in de afgelopen maanden opgelopen tot boven de 6%. U heeft eerder deze week gesproken met de SER over het advies. Tijdens het overleg met de SER van afgelopen maandag is gevraagd **welke van de bovengenoemde aandachtspunten prioriteit genieten en waar de sociale partners van adviseren om als eerste mee aan de slag te gaan.**

Het antwoord kan als volgt worden samengevat: 1.

Waardering/arbeidsvoorwaarden; 2. Loopbaanontwikkeling; 3. Autonomie. De vakbonden leggen vooral nadruk op waardering/arbeidsvoorwaarden.

In het debat van 19 augustus over de waardering van zorgpersoneel is door verschillende politieke partijen een brede aanpak geadviseerd.

Gericht op meer waardering kwamen de volgende aandachtspunten naar voren: minder administratieve lasten, meer waardering voor het draaien van onregelmatige diensten, beter roosteren (om ook prettiger meer uren te kunnen werken), verminderen van de werkdruk, meer autonomie, meer zeggenschap voor de beroepsgroep, beter loopbaanperspectief, beter startsalarij voor bepaalde groepen en doorgroeimogelijkheden.

5.1.2e

Team Arbeidsmarkt

Kenmerk

Op dit moment wordt voor Prinsjesdag een brief voorbereid met een breed pakket van maatregelen:

1. Minder werkdruk (door meer zijinstroom en minder administratieve lasten);
2. Behoud van medewerkers door meer loopbaanperspectief en doorgroeimogelijkheden
3. Betere contracten met meer uren werken en betere roosters
4. Meer zeggenschap voor verpleegkundigen

Daarnaast wordt een tweede bonus van €500,- aangekondigd voor 2021 en komt er een brede verkenning met verschillende scenario's voor een volgende kabinetsformatie.

Mogelijke insteek overleg

Hoewel het voornemen van de €500,- al is gelect, is de bovengenoemde aanpak is nog niet openbaar. U kunt het overleg gebruiken om de insteek te toetsen aan de hand van het volgende:

Afgelopen maandag is in het overleg met de SER aangegeven vwb werken in de zorg prioriteit te geven aan 1. Waardering/ arbeidsvoorwaarden, 2. Loopbaanontwikkeling en 3. Autonomie.

Vraag 1. *De arbeidsvoorwaarden daargelaten (is apart besproken), welke thema's hebben voor u prioriteit? Denk daarbij ook een stapje concreter, zoals betere roosters, minder administratieve lasten.*

Vraag 2. *Welke van de instrumenten die in de afgelopen periode zijn ingezet (en door VWS ondersteund) zou u willen behouden (denk aan subsidie SectorplanPlus voor scholing, Sterk-in-je-werk voor loopbaanbegeleiding en Zorginspirator voor loopbaanoriëntatie)? Welke impulsen zouden nog meer helpen?*

4. Opleiden: opschaling IC-capaciteit

Vanwege het risico dat er een tweede golf Covid-19 patiënten komt, heeft de LNAZ samen met andere veldpartijen in opdracht van VWS het Opschalingsplan COVID-19 geschreven. Inmiddels zijn de ROAZen en ziekenhuizen bezig met deze stapsgewijze en tijdelijke opschaling van de IC- en klinische COVID-capaciteit. De bonden vrezen dat het perspectief van het personeel onvoldoende wordt meegenomen in dit plan. De bonden zien bijvoorbeeld dat het tekort van personeel wordt opgelost met vergaande functiedifferentiatie. De bonden ontvangen veel bezorgde reacties van IC-verpleegkundigen dat hierdoor hun verantwoordelijkheid nog verder toeneemt, terwijl hun functie inschaling niet wordt aangepast. De bonden pleiten er voor dat ziekenhuizen vol moeten gaan inzetten op het opleiden van nieuwe IC-verpleegkundigen.

Mogelijke reactie:

De opgave van de opschaling van de IC- en klinische COVID-capaciteit is met name fors op het vlak van het personeel. Voor het verlenen van de benodigde

zorg in een opgeschaalde situatie zijn veel nieuwe en aanvullende IC-zorgmedewerkers. Daarbij moet ook niet vergeten worden dat het zorgpersoneel nog herstellende is van de eerste golf. Opleiden van nieuwe IC-verpleegkundigen is essentieel. Daarom zijn alle deelnemende ziekenhuizen verzocht om eind augustus hun opleidingsplannen toe te sturen. Bij de uitwerking van deze opleidingsplannen, ook op instellingsniveau, is betrokkenheid van medewerkers en gebruik maken van hun professionaliteit onontbeerlijk. Momenteel worden deze plannen beoordeeld. Nog deze maand zal de Kamer worden geïnformeerd hoe deze plannen bekostigd gaan worden.

5. Stand van zaken voorraad PBM en testbeleid zorgprofessionals

Voorraad PBM

In de begin maanden van uitbraak COVID-19 hebben vakbonden veel signalen ontvangen van zorgprofessionals die onbeschermd moesten werken. De vakbonden willen nu graag bevestigd krijgen dat er voldoende beschermingsmiddelen op voorraad zijn, zodat alle professionals beschermd kunnen werken. Voor de vakbonden is het ook belangrijk dat zorgprofessionals zelf de afweging kunnen maken of zij beschermingsmiddelen willen gebruiken. De vakbonden hebben daarom een eigen handreiking geschreven voor het gebruik van PBM. Daarin staat dat de zorgprofessional mag afwijken van de RIVM-richtlijnen als zij dat nodig achten.

Mogelijke reactie:

Zorgaanbieders kunnen de benodigde PBM zo veel mogelijk via hun eigen reguliere leveranciers inkopen. Het Landelijk Consortium Hulpmiddelen blijft voor alle zorginstellingen als noodlijn actief. Daarnaast blijven zij ook beschermingsmiddelen beschikbaar stellen voor gebruik in de thuiszorg, voor PGB-ers en mantelzorgers. Het LCH geeft aan voldoende persoonlijke beschermingsmiddelen en hulpmiddelen te hebben ingekocht om in de behoefte voor de zorg te kunnen voorzien bij een mogelijke tweede golf. Momenteel wordt verkend of het mogelijk is om een ijzeren voorraad aan te leggen om toekomstige pieken in de zorg te kunnen opvangen.

Testbeleid zorgprofessionals

De Kamer heeft een motie aangenomen van lid Szazias om zorgmedewerkers met voorrang te testen. Met name NU'91 heeft zich in de media en richting de politiek sterk gemaakt voor dit punt. De vakbonden willen graag weten hoe invulling wordt gegeven aan deze motie.

Mogelijke reactie:

De inzet is om alle zorgmedewerkers de mogelijkheid te bieden om zich met voorrang te laten testen. Het gaat dan zowel om zorgmedewerkers die werkzaam zijn bij een zorgaanbieder, als om ZZP'ers, uitzendkrachten of PGB-gefinancierde medewerkers. Op dit moment wordt er overleg gevoerd met GGD GHOR Nederland over de uitvoerbaarheid en de verdere uitwerking van deze motie.

6. CNO-advies positionering verpleegkundigen (eventueel agendapunt!)

Het streven is dat het advies van de CNO over de positionering op 2 september naar de TK zal worden toegezonden. Het streven is om een

inhoudelijk reactie op het advies op Prinsjesdag (15 september a.s.) aan de Kamer te sturen.

5.1.2e

Team Arbeidsmarkt

Na verzending van het advies aan de TK op 2 september delen we het rapport op dezelfde dag met betrokken partijen, zoals de vakbonden. U zou kunnen vragen of zij al een eerste reactie kunnen geven t.a.v. het advies. Mocht uit het gesprek behoefte blijken om op een later moment meer te spreken over de inhoud van het advies, dan kunt u een vervolgesprek aanbieden.

Kenmerk

Op 3 september heeft u ook een kennismaking staan met de beroepsorganisatie V&VN. Voor hen is dit een zeer belangrijk onderwerp.

In de nota ter voorbereiding op dit overleg is het CNO-advies (voor zover bekend op 27 augustus) als volgt samengevat:

Kernboodschap: we moeten een transitie maken van constateren dat er onvoldoende zeggenschap is, naar verandering die merkbaar is voor verpleegkundigen en verzorgenden die de dagelijkse zorg verlenen. Verpleegkundigen en verzorgenden moeten zeggenschap en eigenaarschap over hun beroep terugkrijgen en nemen. Zij gaat daarbij in op een viertal lijnen, namelijk:

1. Verpleegkundigen en verzorgenden dienen vanaf de start bij belangrijke landelijke besluitvormingsorganen aan tafel te zitten: niet alleen bestuurders maar juist ook verpleegkundigen en verzorgenden die de dagelijkse zorg leveren.

Specifieke adviezen daarbij zijn:

- Verpleegkundigen wees betrokken bij beleidsmatige vraagstukken binnen je team/ organisatie.
- VWS stel een ministeriele commissie met praktiserende verpleegkundigen en verzorgenden in. Focus daar bij is nader onderzoek en het monitoren of verandering tot stand komt op het terrein van zeggenschap, ontwikkel- en loopbaanmogelijkheden en goed werkgeverschap en vervolgens te acteren als de verandering niet tot stand komt.
- VWS en OCW zet in op een betere toeleiding van scholieren naar vakgebieden van tekortberoepen zoals zorg en techniek.

2. Veranker professionele zeggenschap beter in besturen van organisaties en er moet actief toezicht op worden gehouden.

Specifieke adviezen daarbij zijn:

- Zorgorganisaties zorg voor een formele verankering van professionele zeggenschap.
- Raden van toezicht van organisaties rapporteer en jaarlijks over aspecten als zeggenschap, autonomie etc. en ga hierover in gesprek met de zorgverleners van de werkvloer.
- IGJ zorg dat ook verpleegkundigen en verzorgenden aan tafel zitten bij besprekingen over kwaliteitsplannen.
- IGJ, NZA, zorginstituut en VWS: zorg dat er bij trajecten die de verpleegkundige zorg aangaan vanaf de start tenminste 2 verpleegkundigen of verzorgenden participeren.
- Indien na drie jaar er geen merkbare / meetbare verandering heeft plaatsgevonden, overweeg dan een wettelijke verankering.

3. Zorg voor ontwikkel- en loopbaanmogelijkheden voor verpleegkundigen en verzorgenden. Dit is van essentieel belang om het vak voldoende uitdagend te houden.

5.1.2e

Team Arbeidsmarkt

Specifieke adviezen daarbij zijn:

- VWS veranker dat verpleegkundigen en verzorgenden dienen te voldoen aan een scholingseis.
- Vakbonden onderhandel bij de volgende CAO onderhandelingen een vast bedrag en tijd voor scholing.
- NU '91 en V&VN geef een verder impuls aan het opinieleiderschapsprogramma en de ambassadeurstrajecten in samenwerking met de werkgeversorganisaties.

Kenmerk

4. Geef vertrouwen en verminder administratieve last.

Specifieke adviezen daarbij zijn:

- Organisaties leg in de shared governance vast dat gestuurd dient te worden op inhoud en niet op productie.
- Afdelingen/teams bespreek wat essentiële zorg is en wat niet.
- Afdelingen/teams introduceer moreel beraad.