

To: [5.1.2e] [5.1.2e @minvws.nl]; [5.1.2e 5.1.2e] [5.1.2e @minvws.nl]
From: [5.1.2e]
Sent: Thur 2/17/2022 7:19:36 AM
Subject: RE: vervolg [5.1.2e] Long Covid
Received: Thur 2/17/2022 7:19:36 AM

Ik zal eea voorleggen aan [5.1.2e] Hopelijk lukt het hem om minister vanochtend hierover te spreken.

Verzonden met BlackBerry Work
 (www.blackberry.com)

Van: [5.1.2e] <[5.1.2e @minvws.nl]>
Datum: donderdag 17 feb. 2022 8:18 AM
Aan: [5.1.2e] <[5.1.2e @minvws.nl]>, [5.1.2e 5.1.2e] <[5.1.2e @minvws.nl]>
Onderwerp: RE: vervolg [5.1.2e] Long Covid

Zo hard is het niet gezegd; als bijvangst kan het mi prima.

Hard is gezegd: focus behoud en redeneren vanuit werkgevers wat betreft de insteek van de regeling.

Ze zeiden wel telkens dat ze deze regeling teveel op twee gedachten vinden stoelen, werknemers en werkgevers....

Verzonden met BlackBerry Work
 (www.blackberry.com)

Van: [5.1.2e] <[5.1.2e @minvws.nl]>
Datum: donderdag 17 feb. 2022 7:40 AM
Aan: [5.1.2e] <[5.1.2e @minvws.nl]>, [5.1.2e 5.1.2e] <[5.1.2e @minvws.nl]>
Onderwerp: RE: vervolg [5.1.2e] Long Covid

buiten verzoek

We zijn nu wel een beetje aan het schuiven. De insteek tot op heden is indd gericht op behoud, maar met als bijvangst behoud van inkomen (door de verplichting om het loon door te betalen). Als behoud van inkomen geen (neven)doel is en we zijn daar ambtelijk in mee gegaan, dan kunnen we lastig betogen dat er een loondoorbetalingsplicht in een regeling moet blijven. Welk soort regeling dat ook wordt. Dat kun je dan namelijk tussen werkgevers en werknemers laten, zonder voorwaarde hierop.

Deelt minister dit ook? Cq hebben we een inschatting? @ [5.1.2e] het helpt ons enorm als we in aanloop naar overleg weten welke ruimte er wel en niet wordt ervaren in de top van het gebouw, met name op bovengenoemd punt.

Groet en moedig voorwaarts!

[5.1.2e]

Verzonden met BlackBerry Work
 (www.blackberry.com)

Van: [5.1.2e] <[5.1.2e @minvws.nl]>
Datum: woensdag 16 feb. 2022 10:28 PM
Aan: [5.1.2e 5.1.2e] <[5.1.2e @minvws.nl]>, [5.1.2e] <[5.1.2e @minvws.nl]>
Onderwerp: RE: vervolg [5.1.2e] Long Covid

Ff nog je eerste opmerking klopt mi; gaat om behoud voor zorg. Niet om behoud van inkomen. Dat is vanavond geconcludeerd; zie mail van 5.1.2e ook.

Ik haal die opmerking er ff uit.

Nogmaals dank!! 5.1.2e buiten verzoek

Verzonden met BlackBerry Work
(www.blackberry.com)

Van: 5.1.2e 5.1.2e) < 5.1.2e @minvws.nl >
Datum: woensdag 16 feb. 2022 10:20 PM
Aan: 5.1.2e 5.1.2e) < 5.1.2e @minvws.nl >, 5.1.2e) < 5.1.2e @minvws.nl >
Onderwerp: RE: vervolg 5.1.2e Long Covid

Ik plan morgenvroeg een Webex in.

En mag ik je nog even vragen om te reageren op de q&a die ik nav het verzoek van MLZS maakte en vanavond naar je mailde? Die moet morgen ook nog naar de minister.

Van: 5.1.2e) < 5.1.2e @minvws.nl >
Datum: woensdag 16 feb. 2022 10:14 PM
Aan: 5.1.2e 5.1.2e) < 5.1.2e @minvws.nl >, 5.1.2e) < 5.1.2e @minvws.nl >
Onderwerp: RE: vervolg 5.1.2e Long Covid

Ha 5.1.2e ,

Ik denk dat er niet iets schriftelijk naar mr gaat. Minister kan hooguit mondeling eea aangeven, vermoed ik.

Eerst maar gesprek; mi niet echt gaan onderhandelen alsof we opnieuw beginnen. Wel bezien of er nog een andere way out is.

Daarna koppel iik half 2 terug aan 5.1.2e dan heb ik PO. Dan bespreek ik ook meteen verzenden van TK vragen.

Jij kan na gesprek lekker naar je teamdag. Ik bel 5.1.2e iets na 12 uur voor vervolg.

Kan ik in mail zetten dat we webex plannen morgenvroeg met 5.1.2e en jou?

Thx weer, 5.1.2e

Verzonden met BlackBerry Work
(www.blackberry.com)

Van: 5.1.2e 5.1.2e) < 5.1.2e @minvws.nl >
Datum: woensdag 16 feb. 2022 9:58 PM
Aan: 5.1.2e) < 5.1.2e @minvws.nl >, 5.1.2e) < 5.1.2e @minvws.nl >
Onderwerp: RE: vervolg 5.1.2e Long Covid

Hoi 5.1.2e

Wat mij betreft zou in de ochtend wel de voorkeur hebben met het oog op MR-voorbereiding – is het uberhaupt nog reëel te verwachten dat we morgen een stuk aanleveren, of moeten we downsizen naar een mededeling (update) in de MR en volgende week met een stuk naar MR? Daar hoor ik graag nog over, dan kan ik daar mee verder (zoals Wouter informeren dat er geen stuk komt).

En in dat geval moeten we de antwoorden op de kamervragen wel gaan versturen, want die liggen nu echt al heel

lang. Iedere keer is er een ontwikkeling waardoor het logisch lijkt ze nog even aan te houden.

Daarnaast hebben we morgen met arbeidsmarkt een teamdag en daar zou ik graag uiterlijk begin van de middag aanhaken. Dus als het overleg in de middag is, zou ik het graag aan 5.1.2e laten ☺

Een voorzetje voor de reactie naar 5.1.2e

Dank voor jullie suggesties voor alternatieve instrumenten. Jammer dat we ondanks de betrokkenheid van FIN bij gesprekken over dit onderwerp, hierover niet eerder in gesprek zijn gekomen.

We hebben hieronder een eerste reactie bij jullie suggesties geplaatst. Deze opmerkingen komen mede voortuit uit:

- de insteek dat het gaat om behoud van werk en inkomen en dat impliceert dat het dienstverband in stand blijft. Bij instroom in de WIA zullen medewerkers veelal worden ontslagen (al is dit geen automatisme) en inkomensverlies hebben.
- de indruk dat het vraagstuk van behoud vooral voortkomt uit het gegeven dat voor een deel van de zorgverleners met langdurige COVID-klachten simpelweg meer tijd nodig is voor re-integratie en dat het wellicht niet zozeer een matchingsprobleem is.

Laten we morgen verkennen of er nog andere alternatieven te bedenken zijn die hier mogelijk beter bij aansluiten. Wat ons betreft zou dat om 9 uur kunnen.

Ik heb de rode tekst hieronder overigens nog iets aangepast (o.a. de verwijzing naar mijn bijlage eruit). En misschien moet de eerste opmerking er nog uit?

Groet,

5.1.2e

Van: 5.1.2e) < 5.1.2e @minvws.nl>

Verzonden: woensdag 16 februari 2022 21:36

Aan: 5.1.2e 5.1.2e) < 5.1.2e @minvws.nl>; 5.1.2e) < 5.1.2e @minvws.nl>

Onderwerp: RE: vervolg 5.1.2e Long Covid

Thx voor jullie reacties; wat is nu jullie advies hoe te reageren op mail van 5.1.2e Liefste zou ik ook nog iets zeggen over jammer dat niet eerder gewisseld is.

En de rode teksten van 5.1.2e en dan tijd voor gesprek morgen voorstellen?

Wat schikt jullie? 9 uur of zo?

Verzonden met BlackBerry Work

(www.blackberry.com)

Van: 5.1.2e 5.1.2e) < 5.1.2e @minvws.nl>

Datum: woensdag 16 feb. 2022 9:22 PM

Aan: 5.1.2e) < 5.1.2e @minvws.nl>; 5.1.2e) < 5.1.2e @minvws.nl>

Onderwerp: RE: vervolg 5.1.2e Long Covid

Hoi 5.1.2e

Zie hieronder mijn opmerkingen bij de voorstellen. Daarnaast nog 3 andere dingen:

1. Kijkend naar doeltreffendheid/doelmatigheid: het beeld dat ik heb vanuit alles wat ik hoor van en over het herstel van mensen met long COVID is dat ze tijd nodig hebben voor herstel. Ze voelen zich opgejaagd door de 2 jaarstermijn voor de WIA, terwijl die 2 jaar voor sommigen te kort is om weer te kunnen re-integreren. Als we iets zouden gaan doen ikv matching vraag ik me af of dat dan gaat helpen om deze mensen te behouden.

2. De long COVID zorgverleners waar M LZS mee sprak, waren duidelijk over het belang van fysio, dat sommigen daar uit oogpunt van kosten mee stoppen terwijl ze er juist baat bij zouden hebben daarmee door te gaan (voelen dat ze achteruitgaan bij stoppen met fysio). Maar als je daar wat mee gaat doen, kun je dat niet beperken tot alleen zorgverleners.

3. In de bijlage nog even wat ik eerder bedacht en bij 5.1.2e aanleverde voor een gesprek met IRF over geld voor (o.a.) long COVID-activiteiten ivm de taskforce.

Groet,

5.1.2e

Van: 5.1.2e <5.1.2e@minvws.nl>

Verzonden: woensdag 16 februari 2022 20:42

Aan: 5.1.2e <5.1.2e@minvws.nl>; 5.1.2e 5.1.2e <5.1.2e@minvws.nl>

Onderwerp: FW: vervolg 5.1.2e Long Covid

Wat vinden we ervan?

Verzonden met BlackBerry Work
(www.blackberry.com)

Van: 5.1.2e (IRF/VWS) <5.1.2e@minfin.nl>

Datum: woensdag 16 feb. 2022 8:30 PM

Aan: 5.1.2e 5.1.2e <5.1.2e@minvws.nl>, 5.1.2e <5.1.2e@minvws.nl>, 5.1.2e <5.1.2e@minszw.nl>, 5.1.2e <5.1.2e@minszw.nl>

Kopie: 5.1.2e <5.1.2e@minfin.nl>, 5.1.2e <5.1.2e@minfin.nl>, 5.1.2e (IRF/VWS) <5.1.2e@minfin.nl>, 5.1.2e (IRF/SZW) <5.1.2e@minfin.nl>, 5.1.2e <5.1.2e@minfin.nl>, 5.1.2e (IRF/VWS) <5.1.2e@minfin.nl>, 5.1.2e (IRF) <5.1.2e@minfin.nl>

Onderwerp: vervolg 5.1.2e Long Covid

Ha

Zoals afgesproken onze bijdrage aan het vervolgesprek over Long COVID.

Groet,

5.1.2e

Het doel van de regeling

Bij het nadenken over een regeling voor long COVID, is het van belang te starten met het doel van de regeling: is het gericht op:

- De (inkomens)positie van de werknemer of
- Op mogelijke alternatieve regelingen voor het behoud van personeel voor de zorg

Vanavond hebben we geconcludeerd dat het laatste het doel is van de regeling, en morgen zal daar door experts verder worden besproken wat mogelijke alternatieven zijn. Voor de politieke discussie is het van belang duidelijk te communiceren dat de regeling op het tweede doel is gericht. Daarbij is de discussie ook gediend met verhelderen wat de mogelijke inkomensgevolgen zijn voor de werknemers aangezien daar de zorg zit.

Instrumenten om werknemers voor de zorg te behouden

Wij gaan ervan uit dat het doel van het instrument is om de doelgroep zoveel mogelijk te behouden voor inzet in de zorg. Wij zien in ieder geval drie mogelijke alternatieven, die aanvullend op de bestaande voorzieningen kunnen bijdragen aan dit doel. Bij deze alternatieven zien wij minder precedentwerking richting andere groepen, omdat niet wordt ingegrepen op de bestaande verantwoordelijkheidsverdeling:

(Ons voorstel greep ook niet in in de bestaande verantwoordelijkheidsverdeling t.a.v. de re-integratie, wel tav de dekking van de kosten van langere loondoorbetaling.)

- Matching. Zorgmedewerkers die de WIA zijn ingestroomd kunnen in contact worden gebracht met zorgaanbieders die zichzelf in staat achten mensen vanuit de WIA op een goede manier te helpen terug te keren naar werk. In de zorg zijn al meldpunten en organisaties voor mensen met long covid, waarmee de doelgroep in beeld kan komen. Voor zorgaanbieders is een sterke prikkel personeel te vinden, gegeven bestaande tekorten. Vanuit de WIA zijn er bovendien prikkels om het ook financieel aantrekkelijk te maken deze mensen in dienst te nemen. De mate waarin organisaties zijn geëquipeerd WIA-ontvangers te begeleiden zal verschillen, waardoor matching kan helpen medewerkers aan het werk te krijgen waarvoor de huidige werkgever geen verdere mogelijkheden ziet. Daarmee is aannemelijk dat dit uitkomsten kan verbeteren. VWS kan

dit zelf (laten) uitvoeren. VWS heeft al ervaring met het opzetten en financieren van matchingsinstrumenten vanuit de Covid-periode en zou deze kunnen uitbreiden of een extra instrument opzetten gericht op deze doelgroep.

>> Dit sluit aan bij het idee dat we eerder met SZW en UWV hebben besproken over inzet van het UWV-werkbedrijf gericht op zorgverleners. Toespitsen op zorgverleners met long COVID kon niet. Deze optie vonden we minder aantrekkelijk omdat de verwachting is dat de werkgever ervoor zal kiezen de medewerker bij instroom in de wia te ontslaan (al hoeft dat niet) en i.e.g. bij vakbonden op weerstand zal stuiten omdat mensen dan wel degelijk hun baan verliezen en er bij instroom in de WIA in inkomen op achteruit gaan.

- Informatievoorziening. VWS financiert o.a. via C-support al nader onderzoek naar de gevolgen van long-covid en hoe hiermee om kan worden gedaan. Een aanvullende investering zou kunnen worden gedaan om dit onderzoek uit te breiden, en inzichten om te zetten in concrete toolkits voor werkgevers om medewerkers en eventueel re-integratiebureaus met long covid (zowel in ldbz als uit de WIA) te begeleiden.

>> ik weet niet of het nodig is om het onderzoek uit te breiden. Ik zou het wel waardevol vinden om specifieker in te zoomen op vraagstukken die onder zorgpersoneel en hun werkgever spelen – al moeten we daarvoor eerst in kaart brengen welke dat dan precies zijn. Een alternatief zou zijn: communicatie gericht op arbozorgprofessionals in de zorg. Maar daar hebben de zorgverleners die nu bijna de wia in zouden kunnen, niks aan. Voor zorgverleners met long covid die daar nog wat verder af staan, zou dat wel meerwaarde kunnen hebben.

- Begeleiding. Aanvullend op matching en informatievoorziening zou ook gezien kunnen worden of aanvullende coaching voor deze doelgroep kunnen worden gefinancierd. Het gaat dan om begeleiding die niet wordt gekoppeld aan de werkgever of aan een verplichting de medewerker in loondienst te houden, waardoor de uitstraling naar het stelsel minder is. Dit maakt precedentwerking wel weer waarschijnlijker dan alleen matching en informatievoorziening. Daarbij heeft SZW al aangegeven dat uitvoering door UWV niet voor de hand ligt, dus zou een uitvoerbare opzet nog moeten worden uitgewerkt.

>> zie de opmerking over belang van hersteltijd vs matching/begeleiding.