

Tijdelijke impuls behoud zorgverleners met langdurige klachten (COVID).

Doelstelling: *behoud van langdurig zieke zorgverleners voor de zorg, door middel van een impuls op het gebied van herstel en re-integratie*

Achtergrond

De zorg kampt met grote personeelstekorten en nu dreigt een groep langdurige zorgverleners uit te stromen, waar vanwege de COVID-pandemie re-integratiekansen gemist zijn.

In de periode maart-december 2020 heeft een groep zorgverleners COVID opgelopen en daaraan langdurige klachten overgehouden of zijn anderszins ziek geworden als gevolg van de uitzonderlijke omstandigheden waarin zij door COVID werkten. Bijvoorbeeld omdat zij onder hoge druk hebben gestaan door het werken terwijl nog onvoldoende kennis bestond over de aard en verspreiding van het virus en wat daar tegen de goede bescherming was of doordat veel patiënten voor wie zij zorgden aan het virus overleden. In de media en ook de Tweede Kamer komt naar voren hoe schrijnend het is dat juist de zorgverleners die in de frontlinie hebben gestaan bij de zorg voor COVID-patiënten, daardoor langdurige klachten hebben. Als zij nu nog steeds ziek zijn, krijgen hun gezondheidsklachten veelal ook gevolgen voor hun werk en inkomen. Ze dreigen daarmee verloren te raken voor de zorg, terwijl er juist sprake is van grote personeelstekorten.

Na een bespreking van een two-pager in de ministerraad in de zomer van 2021 is de toenmalige minister van Medische Zorg en Sport gevraagd een verkenning te doen. De taskforce Ondersteuning optimale inzet zorgprofessionals heeft het kabinet ondertussen geadviseerd over een tijdelijke impuls voor het behoud en herstel van desbetreffende groep.

Tijdelijke impuls voor herstel en re-integratie

Het advies is op korte termijn werkgevers te ondersteunen om zorgprofessionals met long COVID te behouden totdat het onderzoek van het programma COVID en werk naar long COVID is afgerond. Werkgevers zijn bereid deze zorgprofessionals een langere periode te bieden om te re-integreren om hen te behouden voor de zorg. De minister van Langdurige Zorg en Sport wil hen daarin steunen door een tijdelijke impuls te geven aan het herstel en de re-integratie van zorgverleners die vanaf het begin van de pandemie na een doorgemaakte COVID-besmetting langdurig ziek zijn geworden, om hen daarmee te behouden voor het werk in de zorg. Met deze impuls bieden we hen behoud van werk en inkomen tot uiterlijk eind 2022. En houdt de werkgever zicht op re-integratie van gekwalificeerd zorgpersoneel. Gezien de personeelstekorten in de zorg is behoud van deze groep gewenst.

Afbakening groep: werkgevers in zorg en welzijn

Eén van de hoofddoelstellingen tijdens de crisis was het borgen van de zorgcontinuïteit. Met elkaar hebben we een beroep gedaan op zorgverleners om in de beginfase van de pandemie hun werk te blijven doen. Dit ondanks dat nog weinig bekend was over (de verspreiding van) het virus en hoe zorgverleners goed te beschermen. In de zorg werd gewerkt met COVID-patiënten en kon vaak geen 1,5 meter worden gehouden. Inherent daaraan is dat daar ook de grootste risico's zijn gelopen in direct contact met besmette mensen. Daar komt bij dat in de eerste fase van de pandemie ook in protocollen in de zorg opgenomen was dat zorgmedewerkers werden opgeroepen door te werken bij klachten, ten behoeve van de zorgcapaciteit. In veruit de meest andere sectoren werd juist opgeroepen om bij klachten thuis te blijven, waardoor personeel weinig risico's heeft gelopen. In deze sectoren was het risico vergelijkbaar met het reguliere maatschappelijke verkeer.

Werkgevers in de zorg hebben ook onder druk gestaan en daardoor zijn in sommige gevallen re-integratiekansen gemist gedurende de periode van loondoorbetaling bij ziekte. Daardoor kampen zij met het risico op een hoge uitstroom. Hen ondersteunen extra te investeren in re-integratie kan tevens bijdragen aan het verlichten van de gevolgen die langdurige ziekte als gevolg van het werken in de zorg tijdens de corona-pandemie voor zorgverleners heeft, zich extra inspannen om die gevolgen - waar mogelijk - voor hen te beperken. Als met wat extra inzet / tijd voor re-

integratie terugkeer naar een passende functie in de zorg toch mogelijk is, is dat positief voor zowel de zorg waar grote personeelstekorten zijn, als voor de medewerker (werk, inkomen, zingeving, sociale contacten etc.).

We kiezen een tijdelijke impuls voor zorgverleners die in de periode maart-december 2020 COVID hebben opgelopen en daarvan nog steeds klachten hebben. Vanwege de specifieke omstandigheden in deze periode achten we de kans dat voor deze groep re-integratiemogelijkheden gemist zijn groter dan voor andere groepen. In het najaar gaat het kabinet zich beraden op nadere acties naar aanleiding van de inzichten uit het onderzoek van het programma COVID-19 en werk (ondersteund door SZW en C-support).

Afbakening periode

De tijdelijke subsidieregeling heeft betrekking op mensen die in de periode maart-december 2022 anders in de WIA zouden instromen omdat ze twee jaar dermate klachten hebben dat dit werken in de weg staat. Vanwege de specifieke omstandigheden in deze periode achten we de kans dat voor deze groep re-integratiemogelijkheden gemist zijn groter dan voor andere groepen. Ondertussen vindt er een aantal trajecten plaats waaruit nadere informatie zal volgen over de combinatie long COVID en werk. De inzichten hierin zijn nu nog beperkt.

Terugrekenend sluit de subsidieperiode aan bij het tijdvak (maart-december 2020) waarin de kennis van de aard en de verspreiding van het Corona-virus beperkt was. De toenemende kennis werd benut voor (aanvullingen in de) uitgangspunten voor het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen en andere maatregelen. Zo was het preventief gebruik van mondneusmakers gedurende 2020 steeds meer de praktijk en boden de uitgangspunten daarvoor ook ruimte; het preventief gebruik van mondneusmakers buiten het ziekenhuis werd op 3 november 2020 expliciet verankerd in de uitgangspunten. Er waren toen reeds langere tijd voldoende maskers beschikbaar voor breed preventief gebruik (via reguliere kanalen en LCH). Gaandeweg konden werkgevers hun verantwoordelijkheid voor veilig werken waarmaken.

Tijdelijk impuls

De tijdelijke impuls (subsidie) richt zich op zorgmedewerkers die aan het begin van de pandemie (1 mrt – 31 dec 2020) langdurig ziek zijn geworden, en maakt gebruik van de bestaande mogelijkheden in het stelsel van ziekte en arbeidsongeschiktheid:

- de **werkgever** verlengt in samenspraak met de werknemer de periode van twee jaar loondoorbetaling bij ziekte. Dit betekent dat de werknemer in dienst blijft¹;
- **werkgever en werknemer** maken afspraken over ieders inzet t.b.v. het herstel en de re-integratie;
- **UWV** toetst na afloop van de periode van vrijwillige loondoorbetaling de re-integratie inspanningen op de reguliere wijze;
- het **ministerie van VWS** biedt werkgevers een subsidie van gemiddeld **€6.600** per werknemer ten behoeve van inzet op herstel en re-integratie, onder de voorwaarde dat werkgevers de loondoorbetaling met minimaal 6 maanden verlengen. Als bewijsstuk kan de werkgever bij zijn subsidieaanvraag de bevestiging van de vrijwillige loondoorbetaling uploaden die hij van UWV ontvangt.

Budget

Zonder een financiële impuls vanuit het Rijk is de verwachting (voortkomend uit de Taskforce Ondersteuning optimale inzet zorgverleners) dat voor veel werkgevers de kosten te groot zijn. Daarom is het idee om vanuit het Rijk een financiële impuls beschikbaar te stellen.

Uitgangspunten bij het bepalen van het benodigde maximale budget zijn:

- een gemiddeld bedrag van €6.600 per medewerker²;
- voor het binnen de begroting van VWS vrij te maken budget is uitgegaan van een behoedzame inschatting van benutting van de regeling. Dit komt neer op een bedrag van 25 miljoen (dit is inclusief circa 1,5 miljoen voor de uitvoeringskosten).

¹ Zie de bijlage voor het kader vanuit de WIA.

² Bij de gemiddelde deeltijdfactor van 0,68 fte in de zorg.

Bijlage WIA

Werkgevers zijn verplicht het loon van zieke werknemers gedurende een periode van twee jaar door te betalen. Daarbij hebben werkgever en de zieke werknemer re-integratieverplichtingen ten behoeve van de terugkeer in het arbeidsproces. Na de periode van twee jaar loondoorbetaling *kan* de werknemer een WIA-aanvraag indienen. Voorafgaand aan de WIA-beoordeling toetst UWV of de re-integratie inspanningen voldoende zijn geweest. Bij voldoende inspanningen volgt daarna de WIA-claimbeoordeling waarin UWV beoordeelt of werknemers voldoen aan de voorwaarden van een WIA-uitkering.

Op verzoek kan de loondoorbetalingsperiode bij ziekte door UWV worden verlengd. Een aanvraag tot een vrijwillige verlenging van de loondoorbetalingsperiode wordt door een werknemer en werkgever samen gedaan. Zij kunnen dit verzoek indienen bij UWV, als het er bijvoorbeeld naar uitziet dat de werknemer binnenkort (volledig) terug kan keren in zijn oude werk, of als zij een andere oplossing willen zoeken bij de bestaande of een andere werkgever. De loondoorbetalingsperiode wordt dan met minimaal dertien weken verlengd, tenzij er zwaarwegende omstandigheden zijn die zich daartegen verzetten.

Als gevolg van het verzoek tot vrijwillige verlenging van de loondoorbetalingsperiode wordt de toetsing van re-integratie inspanningen en beoordeling van een eventueel recht op een WIA-uitkering door UWV uitgesteld. De lasten van een vrijwillige verlenging van de loondoorbetalingsperiode komen, net als de periode van twee jaar, voor rekening van werkgevers.

Na afloop van de periode van vrijwillige verlenging van de loondoorbetalingsperiode toetst UWV de re-integratie inspanningen. Indien de inspanningen onvoldoende worden beoordeeld, volgt er een loonsanctie. Dit betekent dat de werkgever maximaal 52 weken het loon moet door betalen. Bij voldoende inspanningen volgt de WIA-beoordeling.

Werkgevers kunnen alleen voor de loondoorbetalingsperiode een vrijwillige verlenging aanvragen. Dit kan niet voor de periode van de Ziektewet voor (ex-)werknemers. Een werkgever die eigenrisicodragend is voor de Ziektewet betaalt ook na afloop van het tijdelijke contract van de zieke medewerker het loon (Ziektewetuitkering) door zo lang er sprake is van ziekte. Dit is maximaal twee jaar vanaf de eerste ziekte dag.