

Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

Deze nota is bedoeld om openbaar gemaakt te worden: **Nee**

Aan

Minister LZS

Deadline: 28 maart 2022

nota

Rechtmatigheid subsidieregeling tijdelijke ondersteuning
behoud zorgverleners met Long COVID

TER BESLISSING

SG

Dir. Macro-Eco. Vraagst. en
Arbeidsmarkt

5.1.2e

Opgesteld door

5.1.2e

5.1.2e

5.1.2e

@minvws.nl

Datum

18 maart 2022

Kenmerk

Uw kenmerk

Zaaknummer

Bijlage(n)

0

1. Aanleiding

Bij de uitwerking van de regeling voor tijdelijke ondersteuning van werkgevers gericht op het behoud van zorgverleners met long COVID, hebben we geconstateerd dat de bedoeling de regeling te richten op het behoud van zorgmedewerkers die na een COVID-besmetting langdurig ziek zijn geworden, een knelpunt oplevert om tot een regeling te komen die rechtmatig is. Met deze nota wordt u een voorstel gedaan voor een oplossing daarvoor.

2. Geadviseerd besluit

Stemt u in met het loslaten van het niet-toetsbare criterium dat het moet gaan om medewerkers die *vanwege post COVID-klachten* langdurig ziek zijn? Dit betekent een verbreding van de doelstelling van de subsidieregeling naar het behoud van zorgmedewerkers die in de periode maart tot en met december 2020 langdurig ziek zijn geworden, ongeacht de reden van hun langdurige ziekte.

3. Kernpunten

In de voorbereiding van de MR-besluitvorming is reeds geconstateerd dat of iemand langdurig ziek is als gevolg van post-COVID-klachten, niet getoetst kan worden. Daardoor kan niet worden uitgesloten dat ook subsidie wordt aangevraagd (en toegekend) voor zorgpersoneel dat om een andere reden langdurig ziek is geworden en waarvoor werkgever en werknemer de loondoorbetaling na het tweede ziektejaar verlengen.

Bij het maken van de vertaalslag van het besluit naar een regeling is vast komen te staan dat voorgaande ertoe leidt dat het niet mogelijk is te komen tot een rechtmatig uitvoerbare regeling: of de subsidie alleen wordt verleend voor het beoogde doel, een langere loondoorbetaling aan en re-integratie inspanningen voor zorgmedewerkers die langdurig ziek zijn door post-COVID-klachten, is namelijk niet te toetsen. Bij de verlening noch bij de verantwoording kan worden vastgesteld of het geld besteed wordt aan het beoogde doel.

De situatie is hiermee vergelijkbaar met de bedoeling met de bonusregeling. Beoogd werd met de bonus waardering te laten blijken voor de uitzonderlijke prestatie van zorgprofessionals bij de zorg voor COVID-patiënten en de strijd tegen COVID-19, maar deze uitzonderlijke prestatie kon niet getoetst worden.

Bij de bonusregeling leidde dit niet alleen tot grote verantwoordingsvraagstukken die, ook tot discussie in Kamer en samenleving of het geld wel juist terecht kwam. Daarnaast leidde het gebrek aan toetsbaarheid tot een grote budgettaire overschrijding.

Datum
19 maart 2022

Kenmerk

Bij de nu voorliggende regeling is het mogelijk – en raadzaam – om te anticiperen op dit vraagstuk, opdat de regeling scoort op kwaliteit en uitvoerbaarheid, maar geen afbreuk doet aan draagvlak voor het initiatief.

De voorgestelde oplossing voor dit rechtmatigheidsvraagstuk is om de regeling niet toe te spitsen op diegenen die in een bepaalde periode *door post-COVID-klachten* langdurig ziek zijn geworden, maar in algemene zin op werknemers in zorg en welzijn, die in die periode langdurig ziek zijn geworden, ongeacht of de langdurige ziekte wordt veroorzaakt door een eerdere COVID-besmetting of een andere aandoening. In de Kamerbrief van 25 februari is gesteld: "*Doordat de algehele druk op de zorg in de afgelopen COVID-periode erg hoog was en vanwege de algemene Coronamaatregelen, is het ook aannemelijk dat werkgevers en werknemers minder werk hebben kunnen maken van re-integratie. Daardoor bestaat nu het risico dat werkgevers deze medewerkers kwijtraken, terwijl zij juist hard nodig zijn.*"

Het is aannemelijk dat ook voor zorgmedewerkers met andere klachten dan post-COVID-klachten, minder werk kon worden gemaakt van hun re-integratie. En ook voor deze groep is het wenselijk waar mogelijk hen voor het werk in de zorg te behouden.

4. Toelichting

a. Draagvlak politiek

Er is steun in Kamer om iets te doen voor door post-COVID-klachten langdurig zieke zorgprofessionals. Over de positie van zorgprofessionals die om een andere reden langdurig ziek zijn is niet gesproken. Er zijn zorgen over de personeelstekorten; beperken van de uitstroom uit de zorg is gewenst.

b. Draagvlak maatschappelijk en eenduidige communicatie

Eerder is gecommuniceerd dat de bedoeling van de regeling is om iets te doen voor zorgpersoneel met langdurige ziekte vanwege post-COVID-klachten. Verruiming van de regeling vraagt aanvullende communicatie richting zowel de Tweede Kamer als het veld over de bredere doelstelling en de aanleiding voor die verbreding.

c. Financiële en personele gevolgen

Een budget van €30 mln is beschikbaar voor de regeling, incl. €1,5 mln uitvoeringskosten.

Bij de begroting van het benodigde budget is rekening gehouden met de mogelijkheid dat ook voor anderen dan het zorgpersoneel dat langdurig ziek is door post-COVID-klachten een beroep op de regeling wordt gedaan. Hierbij is overigens verondersteld dat niet voor iedereen een aanvraag zal worden ingediend. In de eerste plaats omdat de subsidie niet kostendekkend is. Daarnaast zal ook niet voor iedere medewerker het beeld zijn dat een verlengde loondoorbetaling en voortzetting van re-integratie inspanningen zal leiden tot

behoud. In die gevallen zal de werkgever waarschijnlijk de loondoorbetaling niet willen verlengen. Het programmabudget van € 28,5 mln is toereikend om voor zo'n 2.200 zorgmedewerkers de periode van loondoorbetaling met 12 maanden te verlengen; kiezen werkgevers voor een kortere periode van loondoorbetaling dan neemt dat aantal toe. (NB. uitgaande van 50% kostendekkendheid, rekening houdend met deeltijdfactor).

Datum
19 maart 2022

Kenmerk

Voor COVID was de instroom in de WIA jaarlijks 50.000 personen. Ca. 1 op 6 van de werkenden werkt in de zorg. Uitgaande van een periode van 10 maanden (maart t/m dec) zou het gaan om max. 7.000. In hoeverre post-COVID-klachten tot extra instroom in de WIA leiden is nog ongewis.

d. Juridische aspecten haalbaarheid

Met dit voorstel wordt een belangrijke belemmering voor het inrichten van deze regeling weggenomen.

Of sprake is van een verlengde loondoorbetaling bij ziekte kan worden getoetst. Een verlengde loondoorbetaling vragen werkgever en werknemer samen aan; UWV stuurt in reactie hierop een brief met het besluit over aanvraag tot verlenging.

Er is een risico van precedentwerking naar zorgmedewerkers die later in de pandemie ziek zijn geworden: ook voor hen kan door de pandemie sprake zijn van on(der)benutte kansen voor re-integratie.

De gekozen periode is vrij willekeurig als de koppeling met langdurige ziekte na COVID wordt losgelaten, aangezien er dan geen aanleiding meer is om de periode te koppelen aan het onderzoek van het programma COVID-19 en werk.

Het voorstel zorgt voor gelijke behandeling van langdurig zieken, ongeacht de reden van hun langdurige ziekte, en biedt een bredere groep re-integratiekansen.

e. Afstemming (intern, interdepartementaal en met veldpartijen)

Interne afstemming met regelingenbeheerders MEVA.

PM afstemming

- FEZ
- SZW
- FIN

f. Gevolgen administratieve lasten

N.v.t.

g. Toezeggingen

N.v.t.

h. Fraudetoets

De voorgestelde oplossing beperkt het risico op misbruik en oneigenlijk gebruik doordat niet-toetsbare criteria op voorhand worden uitgesloten.

5. Informatie die niet openbaar gemaakt kan worden

N.v.t.