

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

116

Vragen van de leden **Leijten** (SP), **Voortman** (Groenlinks) en **Recourt** (PvdA) aan de staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport over *arbeidsvoorwaarden in de gemeentelijke thuiszorg* (ingezonden 29 juli 2011).

Antwoord van staatssecretaris **Veldhuijzen van Zanten-Hyllner** (Volksgezondheid, Welzijn en Sport) (ontvangen 27 september 2011).

Vraag 1

Bent u bekend met het kwaliteitsconvenant over de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO)-thuiszorg, waarin staat dat signaleren bij mensen thuis intrinsiek onderdeel is van het werk van een thuiszorgmedewerker? Bent u zich ervan bewust dat dit convenant is getekend door de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), het ministerie van Volksgezondheid Welzijn en Sport (VWS), Stichting LOC zeggenschap in de zorg en de thuiszorgbranche?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

In welke gemeenten wordt het kwaliteitsconvenant gehanteerd bij de aanbesteding van de huishoudelijke thuiszorg? Bent u bereid dit te onderzoeken?

Antwoord 2

Het exacte aantal gemeenten dat het «Kwaliteitsdocument Verantwoorde Hulp bij het Huishouden» in het bestek opneemt, is mij niet bekend. Mijn beeld is dat steeds meer gemeenten dit doen. De verplichting voor een aanbieder van hulp bij het huishouden om conform het kwaliteitsdocument te werken, volgt overigens al uit de Kwaliteitswet zorginstellingen. De Kwaliteitswet zorginstellingen is namelijk van toepassing op aanbieders van hulp bij het huishouden. Dit houdt in dat deze aanbieders «verantwoorde zorg» moeten bieden. Het kwaliteitsdocument bevat de normen voor verantwoorde zorg, waaronder signalering, op basis waarvan de Inspectie voor de Gezondheidszorg (IGZ) toezicht houdt. Indien een gemeente het werken conform het kwaliteitsdocu-

¹ http://www.loc.nl/documenten/udp_dossier_kwaliteit Zorg-verantwoorde-zorg/kwaliteitsdocumentwebversie.pdf

ment opneemt in het bestek, worden de normen voor verantwoorde zorg ook een contractuele verplichting.

Het lijkt mij derhalve niet nodig om onderzoek te doen naar het aantal gemeenten dat het kwaliteitsdocument in het bestek opneemt, omdat aanbieders van hulp bij het huishouden reeds uit hoofde van de Kwaliteitswet zorginstellingen de normen voor verantwoorde zorg dienen na te leven.

Vraag 3

Hoe verklaart u dat het taakelement «signalering» via de functiewaardering gezondheidszorg (FWG) in functiegroep 15 behoort, maar dat thuiszorgaanbieders dit taakelement in functiegroep 10 waarderen?

Antwoord 3

Werkgevers en werknemers hebben de CAO Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT) afgesloten. Hierin zijn afspraken over arbeidsvoorwaarden vastgelegd. Betrokken partijen dienen zich daar aan te houden. Wanneer er verschil van mening bestaat over arbeidsvoorwaarden (waaronder de functiewaardering) die in een CAO geregeld zijn, dan voorzien zowel die CAO als het arbeidsrecht in procedures om een uitspraak over zo'n meningsverschil te krijgen. Die procedures lopen tussen de betrokken CAO-partijen of tussen individuele werknemers tegen individuele werkgevers, waarbij werknemers zich meestal laten bijstaan door hun vakbond of hun rechtsbijstandverzekeraar.

In die procedures past het niet dat een bewindspersoon uitspraken doet over arbeidsvoorwaardelijke geschillen.

Vraag 4, 5, 6

Bent u zich ervan bewust dat voor FWG functiegroep 10 geldt dat signaleren géén onderdeel is van het werk, waardoor lager opgeleid personeel kan worden ingezet? Zo ja, hoe verhoudt dit gegeven zich tot het kwaliteitsconvenant?

Erkent u dat een convenant enkel waarde heeft als alle ondertekenaars ook naleving van het convenant waarborgen? Zo ja, vindt u dat dit gebeurt op dit moment? Zo nee, waarom sluit uw ministerie dan convenanten af?

Erkent u dat eisen, die gemeenten stellen aan uit te voeren werkzaamheden ook één op één vertaald dienen te worden in de taakomschrijving voor de werknemers? Zo nee, waarom niet? Zo ja, hoe gaat u hierop toezien?

Antwoord 4, 5, 6

Zoals aangegeven bij het antwoord op uw vraag 2 dienen aanbieders van hulp bij het huishouden zich uit hoofde van de Kwaliteitswet zorginstellingen te houden aan de normen voor verantwoorde zorg, zoals opgenomen in het «Kwaliteitsdocument Verantwoorde Hulp bij het Huishouden». Dit betekent dat de signaleringstaak – waar u terecht aandacht voor vraagt – te allen tijde geborgd dient te zijn.

Indien gemeenten bovenop de afspraken die opgenomen zijn in het kwaliteitsdocument aanvullende eisen stellen, dienen aanbieders contractueel aan deze eisen te voldoen. De gemeente houdt zelf toezicht of daadwerkelijk aan deze aanvullende eisen wordt voldaan.

Vraag 7

Erkent u dat verlaging van het salaris voor thuiszorgmedewerkers niet de aantrekkelijkheid van werken in de zorg vergroot? Zo nee, waarom niet? Zo ja, wat gaat u eraan doen?

Antwoord 7

Zoals ik mijn brief «vertrouwen in de zorg» heb aangegeven, vind ik waardering voor medewerkers in de zorg van het grootste belang. Het is volstrekt helder dat een salarisverlaging voor de betrokken thuiszorgmedewerkers zeer vervelend is en deze kwestie niet bijdraagt aan het beeld dat werken in de zorg aantrekkelijk is.

Dit laat onverlet dat werkgevers en werknemers gezamenlijk afspraken maken over de arbeidsvoorwaarden. Uit het feit dat er een CAO VVT is afgesproken kan afgeleid worden dat er overeenstemming bestaat tussen de betrokken werkgevers en de betrokken werknemers over een arbeidsvoorwaardenpakket

waar beide partijen mee kunnen leven. Het is niet aan mij om vervolgens nog een oordeel over deze arbeidsvoorwaarden te geven.

Vraag 8

Wilt u toelichten hoe de gang van zaken bij Viva Zorggroep zich verhoudt tot de verbindendverklaring door de regering van de CAO Verpleeg Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT), waarin een salarisgarantieregeling is opgenomen?

Antwoord 8

De CAO VVT is nog niet voor algemeen verbindend verklaring aangedragen bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Maar omdat de ViVa! Zorggroep lid is van Actiz, geldt deze CAO desalniettemin. In mijn antwoord op uw vraag 3, heb ik al aangegeven welke procedures bewandeld kunnen worden als er een conflict is over arbeidsvoorwaarden die zijn vastgelegd in de CAO.

Voor de volledigheid wil ik er hier op wijzen dat de salarisgarantieregeling in de CAO, waar u aan refereert, slaat op situaties waarbij er sprake is van overname van personeel door andere zorgaanbieders. Die situatie is in het voorliggende geval van de ViVa! Zorggroep niet aan de orde.