

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

### 534

Vragen van het lid **Wolbert** en **Timmer** (beiden PvdA) aan de staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport over *medewerkers van Buurtzorg Nederland die bedreigd en geïntimideerd worden*. (Ingezonden 6 oktober 2009)

1  
Bent u op de hoogte van het feit dat medewerkers die een overstap hebben gemaakt naar Buurtzorg Nederland worden bedreigd en geïntimideerd door hun oude werkgevers?<sup>1</sup>

2  
Wat vindt u van de praktijk dat thuiszorgorganisaties hun oude werknemers onder druk zetten en intimideren?

3  
Kan worden toegelicht of medewerkers die een overstap hebben gemaakt naar Buurtzorg Nederland en die door hun oude werkgever worden bedreigd, ergens een melding kunnen maken van deze intimiderende praktijken? Indien dit niet het geval is, waar zou dat dan moeten plaatsvinden?

4  
Vindt u niet dat de leidraad moet zijn, dat de cliënt, als hij dat wil zijn/haar vaste verzorger moet kunnen behouden? Zou dat principe

belangrijker moeten zijn dan dat de zorgaanbieder zijn klandizie behoudt?

5  
Wat vond u destijds van de gangbare beroepspraktijk dat zorgaanbieders, die in de aanbesteding van hulp in de huishouding het werk niet gegund kregen, hun cliënten aanraadden om een persoonsgebonden budget (pgb) aan te vragen en dat deden met het argument dat dit vanwege de continuïteit in de zorgverlening moest kunnen?

<sup>1</sup> AVRO De Praktijk, 5 oktober 2009: «Medewerkers Buurtzorg Nederland bedreigd».

### Antwoord

Antwoord van staatssecretaris **Bussemaker** (Volksgezondheid, Welzijn en Sport) (ontvangen 3 november 2009)

1  
Ja, ik heb het bericht gehoord.

2  
Geen enkele werkgever heeft het recht om zijn werknemers of vertrekkende werknemers onder druk te zetten of te intimideren. De thuiszorgorganisaties dus ook niet.

3  
Voor werknemers die een conflict met hun werkgever respectievelijk hun ex-werkgever hebben, is het gebruikelijk dat zij zich tot hun vakbond wenden dan wel tot hun

rechtsbijstandverzekering. In dit concrete geval is er ook duidelijk een belang van de nieuwe werkgever in geding. Die zou dan ook voor bijstand kunnen zorgen.

Thuiszorgorganisaties die op deze wijze medewerkers kwijt raken, zouden zich vooral af moeten vragen waarom deze mensen vertrekken en wat zij zelf zouden kunnen doen om een interessante werkgever te zijn.

4  
De cliënt kiest zelf voor een zorgaanbieder. Als een cliënt wil wisselen van zorgaanbieder, staat dat de cliënt vrij dit te doen. Dus ook als dat betekent, dat een cliënt kiest voor het behouden van een persoonlijke zorgverlener, maar moet veranderen van zorgaanbieder.

5  
Met de invoering van de Wmo is het aan de cliënt om te kiezen voor hulp in natura of voor een persoonsgebonden budget (pgb). Een burger moet in staat worden gesteld weloverwogen een keuze te kunnen maken. Deze lijn heb ik bekrachtigd in de wetwijziging van de Wmo die op 1 januari 2010 in werking treedt. In de Wmo is vanaf die datum de geïnformeerde toestemming opgenomen die erin voorziet dat gemeenten burgers goed moeten informeren over rechten, plichten en voorwaarden van de keuze voor hulp in natura of een pgb.

Als een burger goed geïnformeerd is, kiest voor een pgb en deze vervolgens vanwege de continuïteit van de zorgverlener wenst in te zetten bij een zorgaanbieder waarmee de gemeente geen contract heeft, is dit aan de pgb-houder zelf.