

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

1039

Vragen van het lid **Leijten** (SP) aan de Staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport over *het massaontslag bij zorginstelling Philadelphia* (ingezonden 25 november 2013).

Antwoord van Staatssecretaris **Van Rijn** (Volksgezondheid, Welzijn en Sport) (ontvangen 28 januari 2014). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2013–2014, nr. 857.

Vraag 1

Wat was uw eerste reactie toen u hoorde over het aangekondigde massaontslag bij zorginstelling Philadelphia?¹

Antwoord 1

Ik heb in eerste instantie feitelijke informatie opgevraagd. Naar ik heb vernomen is Philadelphia voornemens om in de komende twee jaar als gevolg van een reorganisatie in te krimpen met 900 arbeidsplaatsen (waarvan 300 medewerkers in de administratieve ondersteuning en bedrijfseconomische en zorg-staffuncties en 600 medewerkers verzorgend personeel en begeleiders).

Philadelphia is van mening dat deze reorganisatie noodzakelijk is om hiermee te anticiperen op de overheveling van de extramurale begeleiding naar de gemeenten per 1 januari 2015, de decentralisatie van de Jeugdwet, de invoering van de Participatiewet en de hervormingen in de AWBZ.

Vraag 2

Erkent u dat dit massaontslag grote consequenties heeft voor cliënten en bewoners van Philadelphia? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 2

Aangekondigde ontslagen zijn nooit makkelijk, in de eerste plaats niet voor de medewerkers die het betreft. Philadelphia heeft aangegeven alles in het werk te stellen om de gevolgen voor medewerkers zo goed mogelijk op te vangen. Philadelphia is momenteel in overleg met de bonden om te komen tot een sociaal plan voor de betrokken medewerkers en betreft hierbij de mogelijkheid van het inzetten van de middelen uit de sectorplannen. De inzet van Philadelphia is om te komen tot een plan waarin wordt geïnvesteerd in door-

¹ «900 banen weg bij Philadelphia» De Telegraaf 20 november 2013

bij- en herscholing voor alle medewerkers, boventallig en niet-boventallig. Dit met het oog op het leveren van een bijdrage aan het toekomstperspectief van iedere medewerker.

Philadelphia heeft aangegeven dat ze het van groot belang vindt dat zoveel mogelijk zorgbudget direct naar de zorg voor cliënten gaat. Philadelphia voert hiervoor een programma door dat het aantal en de complexiteit van de ondersteunende processen sterk moet reduceren. De bedrijfseconomische overhead kan hierdoor worden verlaagd. Philadelphia heeft verder aangegeven naast ingrijpen in de kosten tegelijk te willen investeren in de opbouw van haar dienstverlening. Dit wil zij doen op het terrein van de professionaliteit van medewerkers, maar ook door een verantwoorde inzet van meer vrijwilligers en mantelzorgers. Hiernaast zet Philadelphia in op nieuwe vormen van dienstverlening, de inzet van ICT en domotica. Dit alles ten behoeve van het behoud van kwalitatief hoogwaardige zorg voor haar cliënten.

Vraag 3

Hebben cliënten, bewoners en personeelsleden inspraak gehad bij de besluitvorming over dit massaontslag? Zo ja, op welke wijze? Zo nee, waarom niet, en wat vindt u hiervan?

Antwoord 3

Ja, cliënten, ouders en verwanten en medewerkers zijn betrokken. Zij zijn via diverse communicatiekanalen geïnformeerd over alle ontwikkelingen en de te varen koers van Philadelphia. In de medezeggenschapsorganen zijn alle ontwikkelingen besproken en doorgenomen. Cliënten, ouders en verwanten en medewerkers zijn actief betrokken om mee te denken. Tot slot zijn de voorgenomen besluiten conform de Wet op de ondernemingsraden en de Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen ter advisering voorgelegd en zijn daar van een positief advies voorzien.

Vraag 4

Wat vindt u er van dat Philadelphia zegt dat zij vrijwilligers zal gaan inzetten voor de professionele zorgtaken? Kunt u uw antwoord toelichten?

Vraag 5

Vindt u het verantwoord dat de 900 deskundige medewerkers vervangen worden door vrijwilligers en digitale hulpmiddelen? Past dit in uw visie van een goede kwalitatieve zorg, en zorg op maat? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 4 en 5

De inzet en inbreng van vrijwilligers en mantelzorgers is belangrijk voor het kunnen leveren van goede zorg aan cliënten en bewoners. Philadelphia investeert in haar medewerkers door er op in te zetten bij medewerkers competenties te ontwikkelen waarbij deze leren te sturen op participatie door de cliënt en zijn netwerk in plaats van alles uit handen nemen. Zorg is in de toekomst niet meer alleen het speelveld van de professional. Vrijwilligers en mantelzorgers krijgen een steeds belangrijker rol. Philadelphia zet hiernaast in op nieuwe vormen van dienstverlening door middel van de inzet van ICT en domotica. Deze technologieën kunnen er toe bijdragen dat cliënten en bewoners langer zelfstandig kunnen functioneren en dat personeel slimmer kan worden ingezet om de juiste zorg op maat te leveren. Ook investeert Philadelphia in vrijwilligers door hen cursussen en trainingen aan te bieden.

Vraag 6

Bekruipt u ook een dejavugevoel bij dit massaontslag als u terugdenkt aan het massaontslag bij Sensire thuiszorg? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 6

Nee. De situaties bij Sensire en Philadelphia zijn moeilijk met elkaar te vergelijken. Bij Philadelphia betreft het vooralsnog aangekondigde ontslagen waarvoor nog geen ontslagvergunning is aangevraagd. Bij de situatie van Sensire was dit al wel het geval en ging het om bedrijfsbeëindiging. Bovendien wil Philadelphia de komende twee jaar gebruiken om de reorgani-

satie geleidelijk te laten verlopen en hierbij alles in het werk stellen om de gevolgen voor het personeel zo goed mogelijk op te vangen.

Vraag 7

Erkent u dat, net als bij het massaontslag bij Sensire, ook bij het aangekondigde massaontslag van Philadelphia sprake is van behoud van werk en van financiële middelen, enkel van een andere invulling van dat werk? Zo neen, waarom niet?

Vraag 8

Erkent u dat, net als bij het massaontslag bij Sensire, zorginstelling Philadelphia de onzekere toekomst met betrekking tot de zorg als reden aangeeft voor de «noodzaak» voor massaontslag? Zo neen, waarom niet? Zo ja, bent u het met deze reden eens?

Antwoord 7 en 8

Zoals ik ook heb aangegeven in de beantwoording op vraag 1 geeft Philadelphia als reden voor het aangekondigde ontslag aan dat het noodzakelijk is te anticiperen op de overheveling van de extramurale begeleiding naar de gemeenten per 1 januari 2015 en andere wijzigingen van wet- en regelgeving als hiervoor genoemd. Het past in een goede bedrijfsvoering van organisaties om te anticiperen op de toekomst om zo kwalitatief hoogwaardige zorg ook in de toekomst te kunnen garanderen. Het is een afweging van de organisatie zelf, welke keuzes zij maakt en op welke wijze ze daarbij anticipeert op mogelijke veranderingen en haar personeelsomvang aanpast.

Vraag 9

Heeft Philadelphia een ontslagvergunning bij het Uitvoeringsorgaan Werknemersverzekeringen (UWV) aangevraagd? Zo ja, acht u deze vergunning kansrijk, met zicht op de parallellen met de situatie bij Sensire?

Antwoord 9

Philadelphia heeft mij laten weten op dit moment geen ontslagaanvragen te hebben aangevraagd bij UWV.

Vraag 10

Bent u bereid het UWV te wijzen op de schijnconstructie die Philadelphia toepast met betrekking tot de inzet van professioneel werk, namelijk dat zij betaalde krachten ontslaat door deze te laten vervangen door vrijwilligers? Kunt u uw antwoord toelichten?

Vraag 11

Bent u bereid het UWV te verzoeken in deze situatie geen vergunning tot massaontslag te verlenen? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 10 en 11

In het algemeen kan ik opmerken dat UWV als zelfstandig bestuurorgaan in individuele zaken een eigen afweging maakt, waar ik niet in tred. De wettelijke ontslagtaak van UWV is neergelegd in het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen, het daarop gebaseerde Ontslagbesluit en nader uitgewerkt in de Beleidsregels van UWV (m.n. Hoofdstuk 7). UWV weegt in de beoordeling alle relevante feiten mee. Het is niet aan mij om in deze afweging te treden.

Vraag 12

Hoe verhouden de ontslagen en de sluiting van zorginstellingen zich met de eerste pijler in uw visie op de langdurige zorg, namelijk een betere kwaliteit van zorg, en dat mensen kunnen wonen in een instelling die rekening houdt met de menselijke waardigheid? Kunt u uw antwoord toelichten?

Vraag 13

In hoeverre passen deze bezuinigingen en ontslagen in de zorg in de derde pijler in een meer betrokken samenleving, waarin waardig omgegaan wordt met kwetsbare mensen? Kunt u uw antwoord toelichten?

Vraag 14

Vindt u dat dit massaontslag bijdraagt aan menselijke waardigheid van zorgbehoevende mensen en zorgverleners? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 12, 13 en 14

In mijn visie op de langdurige zorg heb ik aangegeven waarom hervormingen noodzakelijk zijn. Mensen leven steeds langer en stellen andere eisen aan de langdurige zorg. Zij willen langer zelfstandig thuis kunnen blijven wonen, eventueel met inzet van vrijwilligers en mantelzorgers. Als thuis niet langer gaat, dienen er goede instellingen te zijn die kwalitatief hoogwaardige zorg leveren. Hiernaast zijn hervormingen noodzakelijk om de langdurige zorg ook op langere termijn financieel houdbaar te houden. Om dit te realiseren heb ik, in overleg met betrokken partijen, maatregelen aangekondigd. Het is vervolgens een afweging van de organisaties zelf, welke keuzes zij maken en op welke wijze ze daarbij anticiperen op mogelijke veranderingen. Philadelphia geeft aan te anticiperen op de toekomst en zet hierbij in op verschillende maatregelen. Hieronder vallen het introduceren van nieuwe zorgconcepten door de inzet van domotica, de inzet van meer vrijwilligers en mantelzorgers en kostenreductie door het aantal en de complexiteit van de ondersteunende processen te reduceren. Als gevolg hiervan zijn er ontslagen aangekondigd maar wordt er tegelijkertijd ook geïnvesteerd in al het personeel. Philadelphia doet er alles aan om de gevolgen voor het personeel zo goed mogelijk op te vangen door een goed sociaal plan, te investeren in om- her- en bijscholing en gebruik te maken van de mogelijkheden van de sectorplannen. De inzet van de maatregelen van Philadelphia is om ook in de toekomst kwalitatief hoogwaardige zorg te kunnen blijven bieden, in een betrokken samenleving die bijdraagt aan een zo waardig mogelijk leven voor kwetsbare cliënten.

Vraag 15

Hebben de bestuurders van Philadelphia ook aangekondigd zelf bij te dragen aan de financiële problemen, waardoor zij zich genoodzaakt zien tot het massaontslag?²

Antwoord 15

Een dergelijke aankondiging is mij niet bekend.

Vraag 16

Is er voor personeelsleden die met massaontslag gaan ook een vertrekbonus van 83.400 euro weggelegd, zoals voor de vorig jaar vertrokken bestuurder L.P.J.M. Velleman?³

Antwoord 16

Voor ontslagen personeelsleden zijn de Werkloosheidsuitkering (WW-uitkering) en de volgens de CAO geldende regelingen voor wachtgeld beschikbaar om de financiële gevolgen van een ontslag te verminderen. De hoogte en duur van deze voorzieningen verschillen per medewerker, afhankelijk van de beloning en het arbeidsverleden.

Vraag 17

Kunt u uitleggen dat een zorginstelling met 45 miljoen euro eigen vermogen, en een winst (positief resultaat) van 7 miljoen euro over 2012, zoveel ontslagen aankondigt?

Antwoord 17

Het feit dat Philadelphia in 2012 een positief financieel resultaat heeft behaald doet niets aan af aan het feit dat zij zo tijdig mogelijk moeten anticiperen op de hervormingen in de langdurige zorg en ondersteuning. Zij moeten zichzelf toekomstbestendig maken, omdat de zorg straks structureel anders zal worden georganiseerd. Dat daarbij ook naar het personeel gekeken wordt is onvermijdelijk. Dat Philadelphia hier in een vroegtijdig stadium al serieus mee bezig is biedt kansen om verantwoord met het personeel om te gaan en

² Mevrouw Prins van Philadelphia verdiende 234.621 in 2012. De heer Zwart verdiende 220.410 in 2012. Bron: Jaarrekening 2012, Philadelphia via www.jaarverslagenzorg.nl

³ Jaarrekening 2012, Philadelphia via www.jaarverslagenzorg.nl

hen op een goede manier van werk naar werk te begeleiden. Het positieve resultaat en het eigen vermogen van Philadelphia kunnen hieraan bijdragen, bijvoorbeeld via het voorkomen van ontslagen door bijvoorbeeld frictiekosten.

Vraag 18

Gaat u zich tot het uiterste inspannen om het ontslag van 900 mensen te voorkomen?

Antwoord 18

Zoals ik eerder heb aangegeven is het een afweging van de organisatie zelf, welke keuzes zij maakt en op welke wijze ze daarbij anticipeert op mogelijke veranderingen en haar personeelsomvang aanpast. Ik acht het dus ook van groot belang dat Philadelphia alles in het werk stelt om te investeren in het toekomstperspectief van iedere medewerker. Zoals aangegeven is Philadelphia hiertoe in overleg met de bonden om te komen tot een sociaal plan voor de betrokken medewerkers en betreft zij hierbij de mogelijkheid van het inzetten van de middelen uit de sectorplannen. De inzet van Philadelphia is om te komen tot een plan waarin wordt geïnvesteerd in door-, bij- en herscholing voor alle medewerkers, boventallig en niet-boventallig.

Vraag 19

Wilt u deze vragen beantwoorden voor het algemeen overleg Arbeidsmarktbeleid op 28 november 2013?

Antwoord 19

Voor de beantwoording van deze vragen was interdepartementale afstemming nodig en contact met de betreffende zorginstelling. Hierdoor is het niet gelukt om de vragen voor 28 november te beantwoorden.