

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

2141

Vragen van het lid **Kwint** (SP) aan de Staatssecretaris voor Volksgezondheid, Welzijn en Sport over *het bericht «Jeugdzorgmanagers verdienen bij met handeltje in zzp'ers bij hun eigen werkgever»* (ingezonden 23 februari 2023).

Antwoord van Staatssecretaris **Van Ooijen** (Volksgezondheid, Welzijn en Sport) (ontvangen 4 april 2023). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2022–2023, nr. 1878.

Vraag 1

Wat dacht u toen u het bericht «Jeugdzorgmanagers verdienen bij met handeltje in zzp'ers bij hun eigen werkgever» las? Deelt u de mening dat er te vaak berichten over op malafide wijze geld verdienen langskomen in deze belangrijke sector?¹

Antwoord 1

Geld dat bedoeld is voor hulp en ondersteuning aan kwetsbare jongeren kan en mag niet gebruikt worden door leidinggevenden om zichzelf te verrijken. Ik ben boos over de signalen dat dit bij iHUB aan de orde zou zijn geweest. Elk signaal over excessief geld verdienen in de jeugdhulpsector is er één te veel.

Vraag 2

Wat is naar uw beste schatting het totaal aantal aanbieders in de Nederlandse jeugdzorg?

Antwoord 2

Uit het jaarrapport 2022 van het CBS is op te maken dat er 3500 jeugdzorg-aanbieders bestaan.²

Vraag 3

Wat is naar uw beste schatting de omvang van de gemaakte omzet en winst in de Nederlandse jeugdzorg?

¹ Follow the Money, 20 februari 2023, «Jeugdzorgmanagers verdienen bij met handeltje in zzp'ers bij hun eigen werkgever» (Jeugdzorgmanagers verdienen bij met handeltje in zzp'ers bij hun eigen werkgever – Follow the Money – Platform voor onderzoeksjournalistiek (ftm.nl)).

² <https://longreads.cbs.nl/jeugdmonitor-2022/>.

Antwoord 3

In de jaarverantwoording zorg staan jaarcijfers van jeugdhulpaanbieders uit de jaarverantwoording 2021.³ Op basis van deze ruwe dataset zou indicatief kunnen worden gesteld dat ruim 2.000 aanbieders in 2021 een omzet hebben op grond van de Jeugdwet van circa 4,7 mld. Zij hebben een gemiddelde nettowinstmarge van circa 2,4%. De grotere aanbieders in deze dataset behalen overigens een groot deel van hun omzet (gemiddeld circa 85%) uit hoofde van andere zorgwetten.

Vraag 4

Zou het al tijdens woekerende conflict tussen het kabinet en de gemeenten over de financiering van de Hervormingsagenda Jeugd en het afdekken van de risico's niet allang beëindigd zijn wanneer winstuikeringen in deze sector waren verboden?

Antwoord 4

Met het wetsvoorstel «Integere bedrijfsvoering zorg- en jeugdhulpaanbieders» worden normen geïntroduceerd om voorwaarden te kunnen stellen aan het uitkeren van winst door jeugdhulpaanbieders. In mei 2022 heb ik uw Kamer doorrekeningen van KPMG aangeboden waaruit blijkt dat het terugdringen van winsten beperkte financiële effecten heeft.⁴ Er is dus meer nodig. Daarom werk ik aan de hervormingsagenda jeugd, waarin maatregelen worden voorgesteld die de jeugdzorg verbeteren en het stelsel financieel houdbaar maken.

Vraag 5

Wanneer kunnen we de aangekondigde plannen die onder meer de groeiende positie van private equity in de jeugdzorg moeten tegengaan tegemoetzien?

Antwoord 5

In november 2022 heeft uw Kamer een motie aangenomen die mij onder andere verzoekt om te verkennen hoe private equity beleggers afgeschaft en/of geweerd kunnen worden binnen de Jeugdwet⁵. Voor de zomer kom ik terug op de uitvoering van deze motie.

Vraag 6

Wat is naar uw beste inschatting de omvang van de inzet van flexkrachten in de jeugdzorg? Deelt u de mening dat de flexibele schil primair bedoeld zou moeten zijn voor «piek en ziek»?

Antwoord 6

Binnen allerlei verschillende economische sectoren – inclusief de zorg – is momenteel sprake van een hoog aantal flexwerkers en zzp'ers. In de branche jeugdzorg waren in het jaar 2022 35.000 werknemers met een arbeidscontract werkzaam, waarvan 1000 oproep/invalkrachten en 2000 uitzendkrachten. Daarnaast waren 3000 zzp'ers werkzaam in de branche jeugdzorg⁶. We willen iedereen aantrekken en behouden die in de zorg kwalitatief goed werk kan en wil leveren. Hierbij is een goede balans tussen personeel in vaste loondienst en flexpersoneel nodig. Deze balans is er momenteel onvoldoende. Flexwerken bij een zorginstelling zal zich moeten richten op het opvangen van «piek en ziek» daar waar dat niet lukt met interne, flexibel inzetbare medewerkers en voor het redelijkerwijs opvangen van specialistische kennis («uniek»). Hierdoor blijft de werkdruk voor alle zorgmedewerkers in balans en blijft de geboden zorgkwaliteit gegarandeerd.

Vraag 7

Op welke manier wilt u het aannemen van vaste krachten in de jeugdzorg bevorderen? Hoe verklaart u dat het schijnbaar ook in tijden van een schreeuwend tekort wel mogelijk is om flexkrachten te vinden?

³ DigiMV, 2021.

⁴ Kamerstuk 31 839, nr. 853.

⁵ Kamerstuk 36 200 XVI, nr. 138.

⁶ <https://dashboards.cbs.nl/v3/AZWDashboard/>.

Antwoord 7

Uit onderzoek weten we dat de oorzaak voor de uitstroom van professionals naar het zzp-schap voornamelijk ligt in de onvrede over het werken in loondienst. Dit omdat professionals het gevoel hebben als flexwerker prettiger te kunnen werken, met minder werkdruk en minder regels. Het is daarom essentieel dat werkgevers investeren in zeggenschap en autonomie van professionals en inzetten op goed werkgeverschap. Het bevorderen van goed werkgeverschap en het aantrekkelijker maken van het werken in loondienst zijn onderdeel van het programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (TAZ) van de Minister voor Langdurige Zorg en Sport. Ook wordt Kabinetsbreed prioriteit gegeven aan het zzp-vraagstuk door gezamenlijk te bekijken hoe we het toenemende aantal zzp'ers kunnen aanpakken. Uw Kamer wordt hierover binnenkort via de Minister van SZW nader over geïnformeerd.

Vraag 8

Bent u bereid opties zoals het anders financieren (meer op capaciteit dan op bezetting) of de inzet van regionale flexpools zonder winst oogmerk te onderzoeken?

Antwoord 8

(Samenwerkende) werkgevers zijn al langer op verschillende manieren bezig om het werken in loondienst voor hun medewerkers aantrekkelijker te maken. Vanuit VWS stimuleren we de inzet op regionaal werkgeverschap of regionale flexpools. Via dergelijke vormen van regionale samenwerking kunnen zorginstellingen meer kansen en mogelijkheden bieden aan hun medewerkers en daarmee tegelijkertijd de regie op de arbeidsmarkt deels terugkrijgen. Het stimuleren van goed werkgeverschap en het verkennen van nieuwe vormen van flexwerken zijn daarom expliciet onderdeel van het programma TAZ. Er zijn in de regio verschillende initiatieven op het gebied van gezamenlijke flexpools en regionaal werkgeverschap. Voorbeelden hiervan zijn de Werkgeverij⁷, FAIR⁸ en RITZ⁹. In een kerngroep met stakeholders kijkt VWS hoe deze initiatieven verder kunnen worden geïmplementeerd en opgeschaald. Als daarbij specifieke knelpunten opkomen, dan pakt VWS deze op, waar nodig in samenwerking met andere ministeries. Zo is overleg gaande tussen VWS, de ACM, SZW en EZK over wat binnen het wettelijk kader van de mededinging aanvullend nodig is om de wens van regionale samenwerking binnen zorg en welzijn te kunnen blijven stimuleren.

Vraag 9

Deelt u de analyse dat de hoge inhuurkosten van zelfstandigen in de jeugdzorg weleens een van de redenen zou kunnen zijn voor de voortdurende kostenstijgingen in deze sector? Heeft u dit weleens in kaart gebracht? Klopt het dat iHub, terwijl de kosten voor externe inhuur explodeerden, bij meerdere gemeenten heeft aangeklopt voor extra geld?

Antwoord 9

In 2020 heeft mijn ambtsvoorganger onderzoek laten doen naar de ontwikkeling van de uitgaven in de jeugdzorg (AEF, Stelsel in groei¹⁰). De stijgende uitgaven in de jaren 2015–2019 waren het gevolg van (1) een toename van het aantal kinderen dat op jaarbasis jeugdzorg ontvangt (+ 16%) en (2) de kosten per cliënt zijn toegenomen (+ 16%). De toename in het aantal jeugdigen werd met name veroorzaakt doordat de uitstroom achterblijft bij de instroom. Het onderzoek heeft niet gekeken naar de oorzaken van de achterblijvende uitstroom en de toename van kosten per cliënt. Er worden hier wel mogelijke verklaringen voor gegeven, zoals het feit dat cliënten langer in jeugdzorg zitten, de intensiteit van trajecten is toegenomen, prijsverhogingen in de contractering of een andere productstructuur. Daarnaast is door KPMG in 2019/2020 onderzoek gedaan bij negen gemeenten en dertien jeugdhulpaanbieders om meer inzicht te krijgen in de uitgaven.

⁷ <https://werkgeverij.nl>.

⁸ <https://www.zorgaanzet.org/uitgelicht/zzprers-eerlijker-inzetten-in-zorg-en-welzijn>.

⁹ <https://www.actieleernetwerk.nl/ritz-personeel-uitwisselen-ouderenzorg-brabant>.

¹⁰ Kamerstuk 31 839, nr. 760.

Dit was een niet-representatief onderzoek, maar KPMG heeft daarbij ook naar de uitgaven aan extra kosten aan personeel niet in loondienst voor de periode 2016–2018 gekeken. Hun constatering destijds was dat deze kosten niet de forse toename in de kosten aan zorg kon verklaren. Ik heb begrepen uit navraag bij iHUB en de regio Rijnmond, dat iHUB in deze periode inderdaad een aanvraag voor aanvullende middelen bij de accounthoudende gemeente heeft gedaan. iHUB geeft aan dat de reden voor deze aanvraag te maken had met de transformatie die zij doormaken op het gebied van (gesloten) jeugdzorg met het doel om (gedwongen) opnames van jongeren te voorkomen, de kwaliteit van zorg te verbeteren en de opnameduur te verkorten.

Vraag 10

Welk effect heeft een explosieve toename van het aantal ZZP'ers in de jeugdzorg voor de kwaliteit van zorg op de groep naar uw mening? Wat zijn de minimale eisen waar ZZP'ers in deze sector aan moeten voldoen? Is het volgens u denkbaar dat ze basale kennis ontbeerden, zoals omschreven in het artikel?

Antwoord 10

Alle professionals die bij het bieden van jeugdhulp worden ingezet, moeten vakbekwaam zijn en over de juiste kennis en vaardigheden beschikken; of dat nu personeel in loondienst is of zzp'ers zijn. Aanbieders van jeugdzorg zijn primair verantwoordelijk om de juiste professional in te zetten, afhankelijk van de specifieke taken en werkzaamheden. Voor de kwaliteit van zorg is het van belang dat professionals zich blijven ontwikkelen in kennis en kunde. Dit kan door scholing, supervisie en intervisie bij hun werk en geldt zowel voor medewerkers in loondienst als voor flexwerkers. VWS en veldpartijen zijn met elkaar in gesprek hoe partijen in een vorm van zelfregulering in gezamenlijkheid kunnen bijdragen aan het terugdringen van oneigenlijk zzp-schap. Om de vicieuze cirkel te doorbreken, wordt ingezet op onderlinge werkafspraken tussen (koepels van) werkgevers en zzp'ers. Het idee is om op deze manier een evenredige verantwoordelijkheidsverdeling te houden voor belangrijke systeemtaken.

Vraag 11

Hoe verklaart u dat signalen vanuit het vaste personeel en vanuit de jongeren zelf zo lang gemist zijn? Zou een nader onderzoek van de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) in deze casus niet gepast zijn?

Antwoord 11

iHUB heeft aangegeven bij het binnenkomen van de eerste signalen direct actie te hebben ondernomen. Er is destijds per ommekeer een onderzoek gestart waarna stevige veranderingen zijn doorgevoerd. Daarbij benoemt iHUB dat het ook tijd kostte om voldoende valide signalen en feiten op tafel te krijgen om tot maatregelen over te kunnen gaan. Naar aanleiding van dat onderzoek waren er bij iHUB geen signalen die wezen op een mogelijke tweede fraudezaak. iHUB heeft laten weten dat er, vanwege andere redenen, inmiddels afscheid genomen is van de betreffende manager en heeft laten weten ook deze zaak te onderzoeken.

De inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) is door iHUB geïnformeerd over het incident en de maatregelen die zij hebben ingezet om herhaling te voorkomen. De IGJ ziet op dit moment geen reden nader onderzoek te doen.

Vraag 12

Is het eigenlijk toegestaan om zo vaak dubbele diensten te draaien in een betrekkelijk korte periode?

Antwoord 12

De werkgever is primair verantwoordelijk voor de inzet van personeel. De werkgever zal moeten borgen dat deze inzet in lijn is met de kaders voor werk- en rusttijden van de Arbeidstijdenwet en afspraken in de cao-jeugdzorg. De Nederlandse Arbeidsinspectie houdt toezicht op naleving van de Arbeidstijdenwet. Het uitgangspunt is dat zelfstandigen niet onder de Arbeidstijdenwet vallen. Voor hen geldt dat zij autonome beslissingsbevoegdheid hebben en een eigen verantwoordelijkheid om hun werktijden gezond en

veilig in te richten. Het is belangrijk dat opdrachtgever en zelfstandige hierover goede afspraken maken.

Vraag 13

Klopt het dat momenteel regels of richtlijnen voor het oprichten van een BV in de sector waar je in loondienst bent ontbreken? Zou hier niet eens kritisch naar gekeken moeten worden om dit soort praktijken te kunnen bemoeilijken?

Antwoord 13

Niet-integer gedrag binnen de jeugdhulpsector moet ten alle tijde worden tegengegaan.

Het is daarbij de verantwoordelijkheid van gemeenten om bij inkoop en binnen de aanbesteding eisen te stellen aan aanbieders en daarin eventueel onderaannemerschap mee te nemen.

Het kabinet werkt momenteel ook aan het wetsvoorstel integere bedrijfsvoering zorgaanbieders en jeugdhulpaanbieders, dat voorziet in normen die niet-integer gedrag tegengaan.

Daarbij acht ik het verbieden van het oprichten van een BV in de sector waarin betrokkene in loondienst is op zichzelf niet nodig. Het oprichten van een BV binnen de sector waar je in loondienst bent, kan namelijk ook positieve gevolgen met zich meebrengen, bijvoorbeeld wanneer jeugdhulpverleners met zelf ingebracht kapitaal innovatieve ideeën ontwikkelen die ten goede komen aan de jeugdhulpsector.

Vraag 14

Wordt er in dit specifieke geval aangifte gedaan? Hoe is over het algemeen in deze sector de verhouding tussen geconstateerde malversaties en gedane aangiftes? Kunnen instellingen daar beter mee geholpen worden?

Antwoord 14

IHUB heeft laten weten dat zij momenteel de signalen nog onderzoeken waarin in het artikel naar gerefereerd wordt (zie ook antwoord 11). Het is momenteel niet bekend of er naar aanleiding van dat onderzoek aangifte wordt gedaan. Daarnaast is het mij niet bekend wat de verhouding is tussen signalen van niet-integere bedrijfsvoering en gedane aangiftes.

Het is in eerste plaats de verantwoordelijkheid van zorg- en jeugdhulpaanbieders zelf om te investeren in een integere en professionele bedrijfsvoering en in mechanismen die borgen dat hun bedrijfsvoering transparant, integer en beheerst is. Indien instellingen vermoeden dat sprake is van strafbare feiten moeten zij dit melden bij de Nederlandse arbeidsinspectie (NLA) of de politie¹¹. Het doen van aangifte is vormvrij en laagdrempelig. Gemeenten gaan over de uitvoering van de Jeugdwet en bepalen grotendeels zelf hoe zij rechtmatigheidscontroles uitvoeren en in voorkomende gevallen overgaan tot een fraudeonderzoek (zie ook antwoord 1).

¹¹ Wetboek van strafvordering, artikel 162.