



Gemeente Maastricht

> RETOURADRES POSTBUS 1992, 6201 BZ MAASTRICHT

Fracties SP en GroenLinks
M.Korsten en M. Bonder

BEZOEKADRES
Mosae Forum 10
6211 DW Maastricht

POSTADRES
Postbus 1992
6201 BZ Maastricht

WWW.GEMEENTEMAASRICHT.NL

ONDERWERP
Vragen art. 39 RvO over
personeelsbeleid zorginstellingen

DATUM
24 juni 2014
VERZONDEN - 4 JULI 2014

BIJLAGEN

BEHANDELD DOOR
J. (Jeroen) Hoenderkamp

DOORKIESNUMMER
043 350 44 97

ONZE REFERENTIE
2014 - 22551

E-MAILADRES
jeroen.hoenderkamp@maastricht.nl

FAXNUMMER
043 350 -- --

UW REFERENTIE

Geachte meneer/mevrouw,

Onderstaand treft u de beantwoording aan van de vragen die uw fractie gesteld heeft in het kader van art. 39 van het Reglement van Orde. De vragen hebben betrekking op recente berichten over zorginstellingen die – in uw ogen – onfatsoenlijk invulling geven aan hun werkgeverschap, door preventief personeel te ontslaan en hen soms tegen slechtere arbeidsvoorwaarden weer werk aan te bieden.

Vraag 1:

Wilt u ons informeren over de gang van zaken bij zorginstellingen in onze zorgregio?

Antwoord 1:

Ons zijn geen signalen bekend over zorgaanbieders in onze regio die mensen ontslaan en dan tegen slechtere arbeidsvoorwaarden weer werk bieden. Wel zijn er meerdere aanbieders waarvan wij weten dat zij banen hebben geschrapt of zullen gaan schrappen. In bijna alle gevallen gaat dit gepaard met het niet verlengen van tijdelijke contracten, in een aantal gevallen ook met ontslagen. Zorgaanbieders geven daarbij aan dat zij deze maatregelen nemen omdat zij onvoldoende zekerheid zien voor een deel van hun omzet in 2015 en de jaren daarna. Deze onzekerheid wordt enerzijds veroorzaakt door aanbestedingen (zoals u stelt), omdat zij niet zeker kunnen weten of en welke opdracht hen wordt gegund. Anderzijds komt de onzekerheid door de aangekondigde bezuinigingen van de Rijksoverheid.

Vraag 2:

Wat is het Collegestandpunt over de handelswijze van werkgevers in de zorg?

Antwoord 2:

Het ontslaan en opnieuw aanbieden van werk tegen verslechterde voorwaarden vindt ons college onwenselijk. Met betrekking tot 'preventief ontslag' is het moeilijker om deze vraag in zijn algemeenheid te beantwoorden. Wij begrijpen dat instellingen jaar op jaar moeten zorgen dat inkomsten en uitgaven in evenwicht zijn. Vanuit dat perspectief kunnen wij begrijpen dat bij een verwachte terugloop van budget maatregelen in gang worden gezet om ook de kosten te laten dalen. Net als u lezen wij



DATUM
24 juni 2014

echter ook signalen dat sommige werkgevers (elders) een te negatieve inschatting maken van hun toekomstige omzet. Deze kunnen zij gebruiken voor een ontslagronde, waarna ze de 'meevallende' reële omzet realiseren met nieuw, vaak goedkoper, personeel. Zo'n handelswijze vindt ons college onwenselijk.

Vraag 3:

Is het College het er mee eens dat de gemeente in het kader van de decentralisaties verantwoordelijk wordt voor het toezicht op goed werkgeverschap bij instellingen die ten behoeve van zorgtaken worden gecontracteerd?

Antwoord 3:

We zien gemeenten niet als de primair verantwoordelijke. Primair verantwoordelijk zijn instellingen zelf, met hun raden van toezicht. Secundair is er een rol voor verschillende organisaties, zoals de inspectie, het OM, de Nza, Zorgkantoren en –verzekeraars en het ministerie van VWS. Maar ook voor gemeenten. Goed werkgeverschap is daarom in ieder geval een eis in ons bestuurlijk aanbesteden, zie ook vraag 4

Vraag 4:

Op welke manier wil het College aan de verantwoordelijkheden inhoud gaan geven?

Antwoord 4:

Het invullen van deze verantwoordelijkheid geven wij langs meerdere sporen vorm. In de eerste plaats hebben wij geregeld contact met aanbieders. In deze contacten communiceren wij ons beleid. Onderdeel van dit beleid is dat wij van aanbieders verwachten dat zij invulling geven aan 'goed werkgeverschap'. Dit hebben we nog eens expliciet vastgesteld in onze Collegenota Nadere invulling regie- en opdrachtgeverschap sociaal domein (maart 2014). Deze nota is actief gecommuniceerd met aanbieders. Uiteraard is het daarbij zaak dat wij in ons brede beleid de (financiële) voorwaarden creëren waaronder aanbieders dit waar kunnen maken. De door uw raad vastgestelde kaders zijn daarbij de leidraad.

Onze sturing op aanbieders krijgt momenteel vorm in het bestuurlijk aanbestedingstraject dat wij – samen met de Heuvellandgemeenten en (voor jeugd) de overige 17 gemeenten – vormgeven. Wij gaan 'goed werkgeverschap' vormgeven als een minimale voorwaarde, waaraan aanbieders moeten voldoen om een samenwerkingsovereenkomst met de gemeenten te tekenen. Die samenwerkingsovereenkomst is weer een voorwaarde om gemeentelijke opdrachten te krijgen. Ook hier geldt natuurlijk dat we als gemeenten de (financiële) randvoorwaarden moeten creëren. Dat doen we door ons in de prijsonderhandelingen te gaan baseren op genormeerde kostprijzen. In deze kostprijzen wordt uitgegaan van de passende CAO's.

Met vriendelijke groet,
Burgemeester en Wethouders van Maastricht,

De Secretaris,

De Burgemeester