

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

### 744

Vragen van het lid **Leijten** (SP) aan de staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport over *het disfunctioneren van het bestuur van Charim* (ingezonden 25 oktober 2011).

Antwoord van staatssecretaris **Veldhuijzen van Zanten-Hyllner** (Volksgezondheid, Welzijn en Sport) (ontvangen 23 november 2011). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2011–2012, nr. 506.

#### Vraag 1

Wat is uw reactie op het handelen van de Raad van Bestuur, de Raad van Toezicht en de OR van Charim?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

De verantwoordelijkheid voor het besturen van een zorginstelling ligt bij de raad van bestuur van de zorginstelling. De raad van toezicht houdt toezicht op het bestuur en als uiterste middel kan zij het bestuur ontslaan. Bij de benoeming van een bestuurder hebben de cliëntenraad en de ondernemingsraad een adviesrecht.

De cliëntenraad en de vakbonden kunnen ook ingrijpen als zij vinden dat het bestuur wanbeleid voert. Dit kunnen zij doen door de Ondernemingskamer te verzoeken in te grijpen wanneer het bestuur, dan wel de raad van toezicht, tekort schiet. Ook zorgkantoren kunnen via de contractering druk uitoefenen als het bestuur niet goed functioneert. Cliënten kunnen naar aanleiding van bijvoorbeeld berichtgeving in de media wegblijven omdat zij geen vertrouwen meer hebben in de zorginstelling.

Het is niet aan mij om een oordeel te vormen over het handelen van een specifieke raad van bestuur, raad van toezicht en OR, dus ook niet bij Charim. Ook ben ik niet in de positie om bestuurders, toezichthouders of OR-leden te ontslaan of te benoemen. Daarnaast doet ingrijpen door mij, bijvoorbeeld door het bestuur te ontslaan of een nieuw bestuur te benoemen, geen recht aan de private verantwoordelijkheid van partijen in de zorg.

Het is wel aan mij om ervoor te zorgen dat al deze partijen hun verantwoordelijkheid nemen. Het wetsvoorstel Wet cliëntenrechten zorg (Wcz) zal partijen nog beter in staat stellen om hun verantwoordelijkheid te nemen en waar te maken.

<sup>1</sup> Angst bij personeel van Charim, CNV-bond stopt overleg. ND 14 oktober 2011. (vervolg op Aanhangsel van de Handelingen 2010–2011, nr 2911).

## Vraag 2

Hoe lang bent u op de hoogte van de problematiek binnen Charim?

### Antwoord 2

Sinds augustus 2010 houdt de inspectie intensiever toezicht op Charim. Op 17 juni heeft de IGZ een rapport gepubliceerd over Charim, locatie Amandelhof. De inspectie heeft aangegeven dat de locatie Amandelhof op dit moment hoog risico scoort op het onderwerp voldoende en bekwaam personeel. De personele afstemming sluit onvoldoende aan op de doelgroep en de scholing van de medewerkers is onvoldoende.

De inspectie volgt de ontwikkelingen binnen Charim nauwgezet.

## Vraag 3 en 4

Vindt u het aanvaardbaar dat medewerkers van Charim geïntimideerd, bedreigd, bedrogen en angstig zijn voor het bestuur van Charim? Welke maatregelen gaat u treffen om te zorgen dat deze mensen weer met plezier hun werk doen?

Wat is uw reactie op de wijze waarop het bestuur van Charim de angstcultuur die het zaait ontkent? Wilt u uw antwoord toelichten?<sup>2 3</sup>

### Antwoord 3 en 4

Het is niet aanvaardbaar. Het Nederlandse rechtssysteem biedt voldoende mogelijkheden om in te (laten) grijpen als er sprake is van bedreiging, intimidatie of bedrog. Specifiek voor Charim geldt dat zij lid van Actiz zijn en dus gehouden zijn aan de Zorgbrede Governancecode. Deze governancecode schrijft voor dat elke zorginstelling een klokkenluidersregeling moet hebben zodat misstanden kunnen worden gemeld door medewerkers. Charim heeft via een persbericht laten weten dat zij onafhankelijk onderzoek instellen naar de interne kritiek.<sup>4</sup>

## Vraag 5, 6 en 7

Hoe is het gesteld met de rechtspositie van de medewerkers van Charim? Wilt u uw antwoord toelichten?

Hebben de medewerkers van Charim die een andere functie kregen dezelfde salariering en arbeidsvoorwaarden behouden? Zo nee, welke maatregelen gaat u treffen om te zorgen dat deze mensen weer hun vorige salariering en arbeidsvoorwaarden terugkrijgen?<sup>2</sup>

Behouden de tien mensen die van functie moeten veranderen dezelfde salariering en arbeidsvoorwaarden? Wilt u uw antwoord toelichten?<sup>2</sup>

### Antwoord 5, 6 en 7

De Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg, Kraam- en Jeugdgezondheidszorg 2010–2012, (CAO VVT) stelt niet alleen aanvullende regels bij reorganisaties. Die CAO regelt ook dat de functie die een werknemer uitoefent bepalend is voor zijn beloning. Bij de verdere uitwerking van de rechtspositionele gevolgen van reorganisaties dan wel de verzachting van die rechtspositionele gevolgen zijn de vakbonden betrokken. Daarbij is geen rol weggelegd voor VWS. Ik treed niet in de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers.

## Vraag 8

Welk bedrag wordt onttrokken aan de zorg en gebruikt voor het inhuren van dure interim- krachten, met name op het centraal bureau? Wilt u uw antwoord toelichten?

### Antwoord 8

De zorginstelling is zelf verantwoordelijk voor de bedrijfsvoering en daarmee het aannemen, dan wel inhuren, van personeel.

<sup>2</sup> Angst bij personeel van Charim, CNV-bond stopt overleg. ND 14 oktober 2011. (vervolg op Aangansel van de Handelingen 2010–2011, nr 2911).

<sup>3</sup> Charim onderzoekt klachten personeel ND 20-10-2011.

<sup>4</sup> 31 oktober 2001 Persbericht Zorggroep Charim, <http://zorggroepcharim.nl/cms/publish/content/showpage.asp?pageid=1001>

Vraag 9 en 10

Hoeveel personen zijn de afgelopen jaren na de fusie met Zeisterwoude vertrokken, hetzij vrijwillig hetzij gedwongen? Wilt u uw antwoord toelichten? Wat zijn de plannen van Charim wat betreft fusie en reorganisatie met betrekking tot het personeelsbestand in de komende drie jaar? Wilt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 9 en 10

Het verloop van personeel en het ziekteverzuim betreffen de interne bedrijfsvoering van Charim. Dat geldt voor het gehele personeelsbeleid. Ik treed niet in het personeelsbeleid van een instelling. De minister en ik willen bestuurders verder stimuleren hun fusievoornemens goed te doordenken en hierover ook transparant te zijn tegenover de direct belanghebbenden van hun instellingen. Dit doe ik door de introductie van de fusie-effectrapportage. Uit die fusie-effectrapportage moet de meerwaarde van de fusie blijken voor de betrokken instellingen en voor de cliënten. Bij het opstellen van de fusie-effectrapportage dienen bestuurders de direct belanghebbenden, waaronder in ieder geval cliëntenraden en ondernemingsraden, te betrekken. Hiermee willen wij bereiken dat er bij de vormgeving van de fusie voldoende «contact» is tussen de beslissers in de organisatie en de dagelijkse praktijk op de werkvloer.

Vraag 11, 12, 13, 14

Hoeveel medewerkers hebben na een conflict en het uiten van kritiek ontslag gekregen? Wilt u uw antwoord toelichten? Vindt u het aanvaardbaar dat bij de reorganisatie mensen gedwongen keuzes moesten maken, of anders konden vertrekken? Zo nee, welke maatregelen gaat u treffen om dit in de toekomst te kunnen voorkomen? Hoeveel medewerkers hebben een spreekverbod gekregen? Wilt u uw antwoord toelichten? Hoeveel medewerkers zijn op non-actief gesteld en met ontslag bedreigd? Wilt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 11, 12, 13, 14

Zie mijn antwoord op vraag 5, 6, 7, 9 en 10.

Vraag 15

Wordt er een onafhankelijk onderzoek bij Charim ingesteld over de vele klachten van medewerkers?

Antwoord 15

Zie mijn antwoord op vraag 3 en 4.

Vraag 16

Is de personele bezetting voldoende gekwalificeerd om goede zorg te bieden? Zo nee, welke stappen gaat de Inspectie voor de Gezondheidszorg nemen om dit te verbeteren?

Antwoord 16

Zie mijn antwoord op vraag 2.

Vraag 17

Hoe groot is het verloop van banen binnen Charim in de afgelopen jaren?

Antwoord 17

Zie mijn antwoord op vraag 9 en 10.

Vraag 18

Hoe verklaart u de hoge ziekteverzuimcijfers van Charim? Wilt u uw antwoord toelichten?<sup>5</sup>

Antwoord 18

Zie mijn antwoord op vraag 9 en 10.

<sup>5</sup> Charim onderzoekt klachten personeel ND 20-10-2011.

Vraag 19 en 20

Welke maatregelen worden getroffen als Charim voor het eind van de maand geen brandveilige maatregelen heeft genomen?<sup>6</sup>

Klopt het dat de beveiliging, de genoemde «brandwachten» die 's nachts ingezet worden bij Charim, bekostigd wordt door de gemeente? Wilt u uw antwoord toelichten?<sup>6</sup>

Antwoord 19 en 20

Het is van groot belang dat zorginstellingen brandveilig zijn. De verantwoordelijkheid voor een brandveilige instelling ligt bij de raad van bestuur van de zorginstelling en de brandweer controleert of de instelling daadwerkelijk brandveilig is. Ik heb van Charim vernomen dat zij inmiddels voldoen aan de eisen die gesteld zijn door de brandweer. Hiernaast heeft Charim mij laten weten dat zij op één locatie een extra medewerker hebben ingezet om de brandveiligheid te waarborgen. Deze medewerker wordt door Charim bekostigd.

Vraag 21

Vindt u het aanvaardbaar dat Charim bij de start van de onderhandelingen voor een sociaal plan met de vakbonden al twee gedwongen ontslagen had geregeld? Welke consequenties gaat u opleggen aan Charim, omdat zij niet meewerkten aan de onderhandelingen voor een sociaal plan? Wilt u uw antwoord toelichten?<sup>7</sup>

Antwoord 21

Zie mijn antwoord op vraag 5, 6 en 7.

Vraag 22

Voert Agis Zorgverzekeringen materiële controle uit bij Charim?<sup>7</sup>

Antwoord 22

Het is de taak van het zorgkantoor om te controleren of de zorginstelling die zij hebben gecontracteerd op een juiste wijze zorg levert. Het is niet aan mij om dit te controleren. De NZa houdt toezicht op de zorgplicht van de zorgkantoren.

Vraag 23

Met welke reden is de voorzitter van de Raad van Bestuur vertrokken? Heeft hij een gouden handdruk meegekregen? Zo ja, wat was het bedrag van deze gouden handdruk?<sup>7</sup>

Antwoord 23

Bestuurders moeten hun eigen afweging maken bij eventueel aftreden, hierbij is geen rol weggelegd voor de staatssecretaris van VWS. Het is mij dan ook niet bekend om welke reden de voorzitter vertrokken is. Uit de berichtgeving maak ik echter op dat hij om persoonlijke redenen is opgestapt. Informatie over de eventuele vertrekpremie van de vertrokken bestuurder is mij evenmin bekend. Een eventuele vertrekpremie zal worden gepubliceerd in het jaarverslag 2011, dat volgend jaar zal verschijnen.

Vraag 24

Hoe ziet het plan van aanpak van Charim eruit? Wilt u uw antwoord toelichten?<sup>8</sup>

Antwoord 24

Zie mijn antwoord op vraag 2.

Vraag 25

Welke stappen gaat de Inspectie voor de Gezondheidszorg nemen tegen het beleid van het bestuur van Charim?

<sup>6</sup> Angst bij personeel van Charim, CNV-bond stopt overleg. ND 14 oktober 2011. (vervolg op Aangangsels van de Handelingen 2010–2011, nr 2911).

<sup>7</sup> Angst bij personeel van Charim, CNV-bond stopt overleg. ND 14 oktober 2011.

<sup>8</sup> Welke verandering slechter ontvangen bij Charim. ND 13 oktober 2011.

Antwoord 25  
Zie mijn antwoord op vraag 2.

Vraag 26  
Welke vervolgstappen en sancties worden genomen tegen het bestuur van Charim, en door wie?

Antwoord 26  
Zie mijn antwoord op vraag 1.

Vraag 27  
Deelt u de mening dat de Raad van Bestuur, de Raad van Toezicht en de OR ontslagen dienen te worden? Zo nee waarom niet? Zo ja, welke maatregelen gaat u treffen om dit te bewerkstelligen, en op welke termijn?

Antwoord 27  
Zie mijn antwoord op vraag 1.