



## **Gedragscode en follow-up inzake werving over de grens en behoud van personeel in de ziekenhuisbranche volgens ethische gedragsregels**

De werkgeversorganisatie NVZ vereniging van ziekenhuizen en de werknemersorganisaties ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak en NU'91 hebben zich gecommitteerd aan de *EPSU-HOSPEEM Gedragscode en follow-up inzake werving over de grens en behoud van personeel in de ziekenhuisbranche volgens ethische gedragsregels*. Deze gedragscode is in 2008 opgezet door de Europese werkgeversorganisatie HOSPEEM (European Hospital and Healthcare Employers' Association), waarvan de NVZ lid is, en de Europese werknemersorganisatie EPSU (European Public Services Union), waarvan ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak, NU'91 lid zijn. Ook de FBZ staat achter de strekking van de bepalingen van deze gedragscode.

De internationalisering van de zorgarbeidsmarkt in Europees verband zal zich verder ontwikkelen. Wij vinden het van belang om hieraan randvoorwaarden te stellen. Bijgesloten vindt u de gedragscode en de inventarisatie van de Nederlandse situatie in licht van de gedragscode.

## Inventarisatie

Nederlandse situatie in het licht van de gedragscode inzake ethisch verantwoorde werving van personeel over de grens.

EPSU en HOSPEEM	NEDERLAND	NEDERLAND	NEDERLAND
Uitgangspunten en basisprincipes	Wet- en regelgeving / Initiatieven van de Overheid	Afspraken tussen Werkgevers & Werknemers	Initiatieven van - of met betrokkenheid van - Werkgevers of Werknemers
<b>1. Kwalitatief hoogwaardige gezondheidszorg, toegankelijk voor iedereen in de EU</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zorgverzekeringswet</li> <li>- Rijksbegroting</li> <li>- Gezamenlijke Agenda Arbeidsmarkt Zorg vastgesteld op 3 juni 2010</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkbelevingsonderzoek wordt regelmatig uitgevoerd.</li> </ul>
<b>2. Registratie en gegevens verzamelen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Onderzoek Europees Migratie Netwerk (EMN) 2006: Migratiemanagement en de arbeidsmarkt</li> </ul>		In Nederland bestaat er het BIG registratiesysteem en kwaliteitsregisters voor personeel in de ziekenhuissector. Deze kunnen echter niet de nodige data leveren om analyses op te baseren zoals bedoeld in de gedragscode.
<b>3. Personeelsplanning</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn<sup>1</sup></li> <li>- Arbeidsmarktadvies Zorginnovatieplatform (ZIP)</li> <li>- Verbod op onderlinge prijsafspraken (Nederlandse Mededingingsautoriteit (NMa)</li> <li>- Gezamenlijke Agenda Arbeidsmarkt Zorg vastgesteld op 3 juni 2010</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn</li> <li>- Regionale onderzoeksprogramma's, zoals SIGRA (Stichting Samenwerkende Instellingen Gezondheidszorg Regio Amsterdam) – Werk in de Zorg</li> <li>- Zorgbrede arbeidsmarktagenda 2015</li> </ul>
<b>4. Gelijke toegang tot scholing en loopbaanontwikkeling</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fiscaal stimuleringsbeleid</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cao Ziekenhuizen 2009-2011, zie artikel 3.2.2, 3.2.18 en artikel 7.2 en 7.3.</li> </ul>	De sociale partners willen graag bij dit punt aangeven dat ze onder scholing ook bepaalde taaleisen van

<sup>1</sup> Onderzoeksprogramma in opdracht van ondermeer het ministerie van VWS en sociale partners uit de branches zorg en welzijn.

EPSU en HOSPEEM	NEDERLAND	NEDERLAND	NEDERLAND
<b>Uitgangspunten en basisprincipes</b>	<b>Wet- en regelgeving / Initiatieven van de Overheid</b>	<b>Afspraken tussen Werkgevers &amp; Werknemers</b>	<b>Initiatieven van - of met betrokkenheid van - Werkgevers of Werknemers</b>
			groot belang achten voor patiëntgebonden functies, zoals het voldoen aan een minimum vereiste van de Taalcursussen NT2 en het beheersen van zorgspecifieke taal. Dit komt daarnaast ook de veiligheid van de zorg ten goede.
<b>5. Open, transparante informatie over vacatures in alle ziekenhuizen in de EU</b>	– <a href="http://www.EURES.info">www.EURES.info</a>		In Nederland zijn een groot aantal websites beschikbaar op welke de vacatures in de ziekenhuissector gevonden kunnen worden. <ul style="list-style-type: none"> <li>– Websites individuele ziekenhuizen (NL)</li> <li>– Landelijke websites, zoals van de vereniging Samenwerkende Topklinische opleidingsZiekenhuizen (stz).</li> <li>– Regionale websites met vacatures in de zorg in die regio</li> <li>– Advertenties in dag-, week- en vakbladen</li> </ul>
<b>6. Eerlijke, transparante manier van aannemen</b>		– Alle punten onder dit principe kunnen gevonden worden in de Cao Ziekenhuizen 2009-2011	– Initiatief werkgevers: Certificatieschema Keurmerk Bemiddelingsbureaus Buitenlandse Werknemers (KBBW) – Sociale partners adviseren het gebruik van de sollicitatiecode voor werving en selectie van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling, de NVP-code. Deze

EPSU en HOSPEEM	NEDERLAND	NEDERLAND	NEDERLAND
Uitgangspunten en basisprincipes	Wet- en regelgeving / Initiatieven van de Overheid	Afspraken tussen Werkgevers & Werknemers	Initiatieven van - of met betrokkenheid van - Werkgevers of Werknemers
			sollicitatiecode bevat basisregels die arbeidsorganisaties (bedrijven en instellingen die arbeidsrelaties aangaan) in acht behoren te nemen bij de werving en selectie ter vervulling van vacatures.
<b>7. Registratie, vergunningen en erkenning van kwalificaties</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verblijfsvergunning</li> <li>- Werkvergunning</li> <li>- BIG-registratie</li> <li>- Minister van VWS neemt besluiten over erkenning buitenlandse diploma's</li> <li>- Commissie Buitenslands Gediplomeerden Volksgezondheid (CBGV) adviseert minister.</li> <li>- Nuffic<sup>2</sup> (diplomawaarderling op hbo/wo niveau)</li> <li>- Colo<sup>3</sup> (o.a. diplomawaardering op mbo niveau)</li> <li>- Medisch Specialisten Registratie Commissie (MRSC)</li> <li>- Registratiecommissie Specialismen Verpleegkunde (RSV)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkgever wijst op benodigde officiële erkenningen, zoals BIG-registratie of College Zorg Opleiding (CZO) erkenning</li> <li>- Bekwaamheidsverklaring van voorbehouden handelingen</li> </ul>

<sup>2</sup> Nuffic en Colo, de expertisecentra diplomawaardering verstrekken schriftelijke verklaringen over de waarde van buitenlandse diploma's in Nederland. In een diploma- of opleidingswaardering wordt aangegeven welke waarde in Nederland aan een bepaalde opleiding of een bepaald diploma kan worden toegekend. Het gaat hier uitsluitend om een advies. Er kunnen geen rechten worden ontleend aan deze verklaring. De expertisecentra zijn niet aansprakelijk voor schade die betrokkenen lijden als gevolg van beslissingen van derden op basis van een diplomawaardering. Bron: [www.idw.nl](http://www.idw.nl)

<sup>3</sup> Zie noot bij Nuffic.

EPSU en HOSPEEM	NEDERLAND	NEDERLAND	NEDERLAND
Uitgangspunten en basisprincipes	Wet- en regelgeving / Initiatieven van de Overheid	Afspraken tussen Werkgevers & Werknemers	Initiatieven van - of met betrokkenheid van - Werkgevers of Werknemers
<b>8. Behoorlijke inwerkperiode, huisvesting en levensstandaard</b>		– Artikel 3.2.1 van de Cao Ziekenhuizen 2009-2011	
<b>9. Gelijke rechten en non-discriminatie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Grondwet</li> <li>– Burgerlijk Wetboek BW 7: art.16 e.v.</li> <li>– Wet Aanpassing Arbeidsduur</li> <li>– Wet Arbeid en Zorg</li> <li>– Arbeidstijdenwet en –besluit</li> <li>– Arbowet</li> <li>– Wet Gelijke Behandeling</li> <li>– Ziektewet</li> <li>– Werkloosheidswet (WW)</li> <li>– Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)</li> </ul>	– Cao Ziekenhuizen 2009-2011, deze geldt net zo als voor andere werknemers in dienst bij een ziekenhuis	Hieraan wordt voldaan; werknemers, uit binnen- en buitenland hebben bij dezelfde contractvorm dezelfde rechten.
<b>10. Eerlijke personeelswerving stimuleren</b>			<ul style="list-style-type: none"> <li>– Sociale partners adviseren wederom het gebruik van de bovengenoemde NVP-code.</li> <li>– In geval van het niet navolgen van dit artikel stellen de sociale partners voor om wervingsbureau's op een zwarte lijst zetten en deze publiceren op de StAZ website.</li> </ul>
<b>11. Vrijheid van vereniging</b>	– Ja	– Ja	– Ja
<b>12. Uitvoering, monitoring en follow up</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Handhaving wetgeving</li> <li>– Evaluatie beleidsinitiatieven.</li> </ul>	– Partijen	– De Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen heeft een werkgroep opgericht van sociale partners in de ziekenhuissector om de gedragscode te bespreken. Deze werkgroep is twee maal samen gekomen, op 23.06.2010 en 12.10.2010.

<b>EPSU en HOSPEEM</b>	<b>NEDERLAND</b>	<b>NEDERLAND</b>	<b>NEDERLAND</b>
<b>Uitgangspunten en basisprincipes</b>	<b>Wet- en regelgeving / Initiatieven van de Overheid</b>	<b>Afspraken tussen Werkgevers &amp; Werknemers</b>	<b>Initiatieven van - of met betrokkenheid van - Werkgevers of Werknemers</b>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- De sociale partners hebben de gedragscode laten vertalen in het Nederlands.</li> <li>- Sociale partners hebben afgesproken matrix en code actief te verspreiden bij de achterban en andere geïnteresseerden.</li> </ul>