

NU'91 cao inzet ziekenhuizen en revalidatiecentra 2023

Aparte arbeidsvoorwaarden bijlage voor verpleegkundigen, verzorgenden en aanverwante beroepen

NU'91 stelt voor om de beroepsgroep van verpleegkundigen, verzorgenden, verpleegkundig specialisten en aanverwante beroepen en de daarmee verbonden functies ruimte te geven met behulp van een aparte bijlage in de cao-ziekenhuizen.

In de cao Umc is een afspraak opgenomen te komen tot een aparte arbeidsvoorwaardenregeling voor de verpleging en verzorging. Het uitgangspunt van de inzet van NU'91 is dat wij meer zeggenschap willen voor de verpleegkundige en aanverwante beroepen als het bijvoorbeeld gaat over de professionele inzet, de roosters, de loopbaan etc.

Wij willen dat binnen de looptijd van deze cao de NVZ actief deelneemt aan het initiatief om te komen tot een samenhangend loopbaanperspectief en arbeidsvoorwaardenpakket ten behoeve van de eerdergenoemde beroepsgroep in de gehele zorgsector.

In deze bijlage zullen de navolgende onderdelen worden opgenomen:

De arbeidsovereenkomst, ziekte en arbeidsongeschiktheid, arbeidsduur, salariëring, vakantiebijslag, overwerk en werkdruk, onregelmatige dienst, bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst, onkosten, scholing en ontwikkeling, zeggenschap, agressie, registratie, verlof, sociaal statuut bij reorganisaties en loopbaaninstrumenten.

A Inkomen

- Voor verpleegkundigen, verzorgenden en aanverwante beroepen (middengroepen) willen wij per 1 februari 2023 een structurele verhoging van de lonen. Daarbij hoort een jaarlijkse loonsverhoging die minimaal CPI is afgeleid. (actueel 11,3 %)
- Wij willen een verbetering van de toeslag onregelmatigheid. Met ingang van 1 februari 2023 wordt de onregelmatigheidstoelage berekend over het geldende uurloon.
- Wij stellen voor de vergoeding voor het werken in onregelmatige dienst op zaterdagochtend tussen 08.00 uur tot 12.00 uur te vergoeden met 38% volgens de grondslagen die gelden voor de berekening van de onregelmatigheidstoelage.
- Wij stellen voor de vergoeding van 22% voor het werken in onregelmatige dienst van maandag tot en met vrijdag vanaf 18.00 uur in te laten gaan volgens de grondslagen die gelden voor de berekening van de onregelmatigheidstoelage.

B Mobiliteit

- Wij stellen voor de vergoeding van reiskosten zoals genoemd in artikel 11.1.1 lid 2 te verhogen van € 0,08 naar € 0,25 per kilometer. Daarbij willen we geen maximering van het aantal kilometers meer opnemen.
- Daarnaast stellen wij voor om de vergoeding van de kosten voor dienstreizen zoals genoemd in artikel 11.2.2 lid 1 te verhogen van € 0,30 naar € 0,45 per kilometer.
- De parkeerkosten die de medewerker gedurende zijn werkdagen moet maken worden vergoed.

C Arbeidsmarkttoeslag en reparatie

- In lijn met de uitkomsten van het SER-rapport 'aan de slag voor de zorg, een actieagenda voor de zorgarbeidsmarkt' zijn in de cao-ziekenhuizen 2019-2021 afspraken gemaakt om de salarisachterstand voor de middengroepen in te lopen. De Brancheorganisatie Zorg heeft de Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN) opdracht gegeven voor een beloningsonderzoek tussen vijf zorg-cao's. Uit dit onderzoek van april 2021 is aangetoond dat de het salaris van verpleegkundigen, verzorgenden en aanverwante professionals tot 9% t.o.v. de markt achterloopt. In de vorige cao is een start gemaakt met het repareren van deze achterstanden. Wij stellen voor om een geactualiseerd AAVN-benchmark onderzoek te doen en de conclusies te verwerken en in te voeren in de inkomensontwikkeling voor de middengroepen in de ziekenhuizen in 2023. De NVZ kan dit initiatief nemen.
- NU'91 moedigt de ziekenhuizen aan meer gebruik te maken van arbeidsmarkttoeslagen voor de middengroepen (hoofdstuk 7).
- Wij willen de bereikbaarheidsdienst vergoeden met 50% per uur in tijd of 50% van het voor de medewerker geldende uurloon. Daarbij ligt de keuze van wijze van vergoeding bij de medewerker.

D Vitaliteitsbeleid

- Wij stellen voor dat voor alle medewerkers die werken buiten de uren zoals opgenomen in artikel 6.7 lid 3 geldt, dat de jaaruren van de betreffende medewerker met 40 uur extra per jaar worden verminderd.
- De medewerker hoeft niet bereikbaar te zijn voor werk op de dagen waarop de medewerker als vrij in het rooster staat. Iedereen heeft recht op ongestoorde vrije tijd. Bij calamiteiten kan de werkgever een beroep doen op de medewerker, maar deze hoeft niet te reageren. Het gaat hier op het recht om onbereikbaar te zijn. Werkt de medewerker in een flexpool, dan moet deze wel bereikbaar zijn op de afgesproken extra roosterdagen. Buiten de afgesproken extra roosterdagen geldt ook hier het recht op onbereikbaarheid.

- Het generatiebeleid is ingegaan op 1-7-2022 en helder uitgeschreven in de huidige cao. Omdat vanuit de NVZ gecommuniceerd is dat er ruimte is om verdere afspraken met de OR te maken, willen wij een verduidelijking opnemen waarin deze uitgeschreven cao-bepaling geen verder overleg met de ondernemingsraad vereist.
- Wij stellen voor om bij het opnemen van vakantie (op verzoek van de werknemer) altijd het weekend voor en na de vakantie vrij te plannen.
- Grensoverschrijdend en/ of agressie op de werkvloer gedrag moet zowel intern als extern prominent aangepakt worden. Wij willen een nultolerantiebeleid door bijvoorbeeld in alle ziekenhuizen met een sticker eenduidig aan te geven dat dit gedrag niet wordt geaccepteerd. Een mogelijk incident moet altijd worden opgevolgd met een gesprek. Dit moet de standaard worden.
- De veiligheid van medewerkers is cruciaal. Dit is randvoorwaardelijk om het werk goed te kunnen doen. Wij willen een eenduidige ondersteuning en hulp na een agressie-incident.
- Medewerkers met long Covid moeten nu geholpen worden. Wij willen dat medewerkers die door long covid langdurig ziek zijn het salaris voor de duur van 4 jaar doorbetaald krijgen.

E Opleiden en ontwikkelen

- Er is nu en in de nabije toekomst een groot tekort aan gekwalificeerd verpleegkundig personeel. Om de instroom voor het vak van verpleegkundige maximaal te bespoedigen stellen wij voor ook de financiële drempels te minimaliseren.
Een groot deel van de verpleegkundigen heeft een studieschuld opgebouwd. Wij stellen voor dat de werkgever minimaal een tekenbonus van € 10.000 betaalt als een tegemoetkoming in de studiekosten, na het overleggen van het erkende diploma en het aanvaarden van een minimaal 5-jarig dienstverband.
- Om de functie adequaat uit te oefenen zijn scholing, training en opleidingen van groot belang. De cao regelt dat deze opleidingskosten volledig door de werkgever worden vergoed. Ook is opgenomen dat de medewerker recht heeft op scholing en opleiding voor uitoefening van een andere functie dan die hij/zij op dat moment uitoefent. Een en ander als onderdeel van het loopbaanperspectief. In de praktijk worden cursussen, trainingen en dergelijke echter vaak geweigerd omdat het afdelingsbudget op is. Hiervoor dient een oplossing te komen.
Wij willen een opleidingsbudget voor verpleegkundigen, verzorgenden en aanverwante beroepen van minimaal € 1500 per medewerker waarbij de desbetreffende medewerker de opleiding zelf kan kiezen.
- Alle scholingsuren worden binnen de jaarnorm van de medewerker ingeroosterd.
- Werkgevers hebben een zorginspirator ontwikkeld voor zorgprofessionals. Wij willen dat dit onafhankelijke instrument of een nog te ontwikkelen portfolio, leidend wordt in het bijhouden van opleidingen en cursussen en de benodigde accreditatiepunten.

Er mag door de werkgever geen verplichting opgelegd worden om deel te nemen aan het kwaliteitsregister.

- Voor stagiaires willen wij een verhoging van de stagevergoeding. Wij stellen voor 7.2.9 lid 6 te wijzigen. Dit betekent bij een voltijdstage een verhoging van € 400 naar € 1200 (bruto uurtarief 25 euro).
- Wij stellen voor om bij verplichte cursus of vergadering minimaal 3 uur werktijd in te roosteren.

F Werkdruk/Roosters

- Wij stellen voor om werknemers in de JUS de keuze te laten de meer uren in vrije tijd of in geld op te nemen.
- Wij willen de artikelen in de cao over BAC diensten en pauzes actualiseren en in lijn brengen met actuele wet- en regelgeving.
- Bereikbare diensten: wij stellen voor de werknemer zelf de keuze te laten tussen opnemen in vrije tijd of in geld.
- Wij stellen voor de ontsie maatregel nachtdienst en BAC-dienst gelijk te trekken in leeftijd, te weten naar 57 jaar en hier dezelfde beloning in te zetten bij vrijwillige voortzetting, te weten een beloning van 40 uren per jaar van de jaaruren af.
- Voor verpleegkundigen, verzorgenden en aanverwante professionals in het primaire proces leiden administratieve lasten tot een verhoging van de werkdruk. Wij willen afspraken met NVZ maken om de administratieve lastendruk voor deze groepen te verlagen.
- Wij stellen voor dat na het verrichten van een bereikbaarheidsdienst in de nacht de medewerker altijd recht heeft op tenminste 8 uur rust, als de medewerker in de uren die liggen tussen 00.00 en 06.00 uur tenminste één keer gevolg heeft gegeven aan een oproep. Deze rusturen tellen als arbeidsuren mee voor de jaaruren norm (1878). De medewerker hoeft deze uren niet op een ander moment in te halen.
- Wij stellen voor de vergoedingen bij bereikbaarheidsdiensten als volgt te verhogen (artikel 10.5):
 - Een vergoeding van € 175,- per dienst* op erkende feestdagen;
 - Een vergoeding van € 150,- per dienst op zaterdagen en zondagen;
 - Een vergoeding van € 100,- per dienst op overige dagen.

*Een dienst is 10 uur of minder. Wanneer de dienst meer dan 10 uur duurt worden voornoemde toeslagen verdubbeld.

- Het rooster en de tijdstippen moet minimaal 3 maanden van tevoren bekend zijn.
- Wij willen artikel 6.2 lid 7 verruimen. Op verzoek van de werknemer wordt een roostervrije dag per kalender week vrij geroosterd.
Wij stellen voor de roostervrije weekenden naar rato van het dienstverband en bij een full time dienstverband ten minste 26 weekenden vrij te zijn.
- Stagiaires worden niet formatief ingezet. (art 1.1.1 n.) In aanvulling op art. 7.2.9. lid 2 stellen wij voor de tijd die noodzakelijk is voor stagebegeleiding in het rooster wordt ingepland.

G Overige voorstellen

- Wij stellen voor de werkgeversbijdrage te verhogen met het percentage van de overeen te komen loonstijging van deze cao.
- Op verzoek van de medewerker vergoedt de werkgever vanaf 2023 de vakbondscontributie voor een van de werknemersverenigingen waar de medewerker lid van is. De medewerker overlegt hiertoe een bewijs van betaling. De werkgever kan deze vergoeding volledig ten laste brengen van de vrije ruimte (forfait) van de werkkostenregeling.
- Wij willen de ingezette weg om deze cao algemeen verbindend te laten verklaren verder voortzetten en deze cao hiervoor aan te bieden aan het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Wij stellen een looptijd voor van drie jaar, van 1 februari 2023 tot 1 februari 2026. Een en ander in samenhang met de voorstellen en uitkomsten van het overleg.

Wij behouden ons het recht voor om gedurende de onderhandelingen voorstellen te wijzigen, toe te voegen of in te trekken.

Wij kijken uit naar een constructief overleg.

Mark Froklage en Bob van der Wal, onderhandelaren NU'91