

Inzet CAO VVT

Het is NU tijd

We leven in roerige tijden. Toen de huidige cao VVT werd afgesproken, drukte de angst van de corona pandemie op de wereld. Niet lang na het afsluiten van de cao, zou de economie getroffen worden door de situatie in Oekraïne en Rusland, waardoor de inflatie nog een klap zou krijgen. De afspraken die cao-partijen maakten in 2021 waren in die tijdsgeest weliswaar net aan voldoende, maar achteraf gezien niet toereikend voor de gehele looptijd van de cao. We zijn ingehaald door de tijd, de inflatie en de realiteit. Werknemers in de VVT knopen met enorm veel moeite aan het einde van de maand de eindjes aan elkaar en roepen reeds geruime tijd om gehoord te worden. Overheidsmaatregelen zoals het energieplafond zijn pleisters op een bloedende slagader; bij lange na niet voldoende. De bijna half miljoen werknemers die onder de VVT vallen liepen immers al 7,5% achter ten opzichte van de rest van het land. Met de enorme inflatie die we inmiddels kennen is het gat alleen groter geworden. Tegelijkertijd kijkt dezelfde groep mensen met een schuin oog naar de afspraken die zijn gemaakt bij de ziekenhuizen en de UMC's. 'Wanneer zijn wij eindelijk aan de beurt' klinkt het. Het is **nu** tijd om onze zorgprofessionals te helpen.

Waardering & Vrije Tijd

Voor verpleegkundigen, verzorgenden en aanverwante zorgprofessionals in het primaire proces is een aantrekkelijk salaris één van de voorwaarden om waardering en erkenning voor het zware werk te krijgen. Op haar hoogtepunt steeg de inflatie tot ongekende hoogten. En juist de mensen die al een loonachterstand van gemiddeld 7,5% hadden, werden hier het hardst door getroffen; de financiële middelen waren immers al beperkt vanwege die achterstand. Weggeefkastjes in instellingen zijn niet meer de uitzondering, maar de regel. Sociale partijen hebben gepoogd een pleister te plakken op deze bloedende slagader door eerder dit jaar tot een aanvullende loonafpraak voor 2023 te komen. Helaas is dit niet gelukt. Met deze inzetbrief vraagt NU'91 het volgende op het gebied van inkomen:

- Minimaal de inflatiecorrectie voor het jaar 2023 voor de verpleegkundigen, verzorgenden en aanverwante beroepen;
- Voor 2024 een structurele verbetering van salaris van verpleegkundigen, verzorgenden en aanverwante professionals binnen het primaire proces, in lijn met loonontwikkelingen in vergelijkbare cao's, zie bijvoorbeeld cao ziekenhuizen en umc's;
- Gedurende de looptijd van de cao wordt de loonachterstand binnen het primaire proces ingelopen;
- De onregelmatigheidstoelage wordt berekend op het voor de werknemer geldende uurloon;
- De reiskostenvergoedingen (woon-werkverkeer en dienstreizen) worden naar boven bijgesteld. Maximale afstanden worden geschrapt om werken in de zorg aantrekkelijker te maken;
- De cao biedt op dit moment ruimte voor 22 vrije weekenden. Om het balans tussen werk en privé enigszins te herstellen wordt het aantal vrije weekenden verhoogd naar 26.

Veiligheid

Aandacht voor grensoverschrijdend gedrag groeit met de dag. De bewustwording neemt toe en we accepteren steeds minder dat grenzen worden overschreden. Volgens de WRR werkt 1 op de 6 werknemers in de zorg. Volgens cijfers van het CBS is de zakelijke dienstverlening de grootste bedrijfstak in Nederland, gevolgd door de zorg. Als we inzoomen zien we dat 29,8% van de zorgmedewerkers enig ongewenst gedrag (intern/extern) heeft ervaren, tegenover 12,1% in de zakelijke dienstverlening. Als het gaat om intimidatie (intern/extern) scoort de zorg 20,6% tegenover 8,1% in de zakelijke dienstverlening. En 43,3% (bijna de helft!) van de zorgmedewerkers gaf aan extern ongewenst gedrag te ervaren, tegenover 15,1% in de zakelijke dienstverlening. Uit onderzoek van NU'91 blijkt dat 58% ooit te maken heeft gehad met seksueel grensoverschrijdend gedrag. In 35% van de gevallen had dit invloed op de zorgverlening. In reactie op agressie of een gewelddadige situatie heeft in 38% van de gevallen geen interventie plaatsgevonden omdat het werd gezien als iets dat bij het werk hoort. De cijfers zijn schrikbarend, want we beseffen dat deze cijfers het topje van de ijsberg zijn en het in de praktijk om grotere aantallen kan gaan. Werken in de zorg moet veilig zijn voor iedereen. We moeten naar een aanpak toe waarin werkgevers worden gestimuleerd om de veilige werkomgeving te creëren en te behouden waar zij verantwoordelijk voor zijn op basis van de wet. NU'91 wil daarom:

- dat preventie en bewustwording centraal wordt gesteld door het gesprek over grensoverschrijdend gedrag minstens 2 keer per jaar tijdens teambesprekingen (maar ook op andere relevante plekken) in iedere zorgorganisatie te standaardiseren;
- dat er in de cao duidelijke afspraken komen over de rechten van iedere werknemer die te maken heeft met grensoverschrijdend gedrag;
- dat in iedere zorgorganisatie een protocol grensoverschrijdend gedrag verplicht wordt ingevoerd die landelijk wordt vastgesteld door de sociale partijen en als bijlage aan deze cao wordt toegevoegd;
- dat het protocol in ieder geval voorziet in de verplichting om aangesloten te zijn bij een vooraf benoemde en onafhankelijke geschillencommissie en werknemers de mogelijkheid biedt om contact op te nemen met externe vertrouwenspersonen;
- dat zorgorganisaties die de gedragscode niet volledig en correct naleven en eventuele adviezen/uitspraken van de geschillencommissie onvoldoende serieus nemen, een boete aan de werknemer uitkeren die is benadeeld door de niet-naleving.

Werknemers in de VVT worden thans met naam en toenaam genoemd in verschillende dossiers. Dit heeft in sommige gevallen impact op het veiligheidsgevoel van de betreffende werknemer. Zowel de zorgbehoevende als diens familie kan de werknemer immers vinden via allerlei kanalen, waardoor de werknemer niet alleen op het werk, maar ook in de privétijd inlevert op het gevoel van veiligheid. Daarom stelt NU'91 voor;

- dat zorgorganisaties niet langer de voor- en achternaam vermelden in stukken die toegankelijk zijn voor personen buiten de zorgorganisatie. In plaats daarvan kan gewerkt worden met initialen of enkel de voornaam.

Thema Scholing & Ontwikkeling

Zorgprofessionals zijn 'goed geschoolde professionals die uitzonderlijk kritisch denken en redeneren, werken met en voor individuen en gemeenschappen, zodat deze een optimale gezondheid kunnen bereiken' (ICN, 2021). Om professional te worden, heb je een traject af te leggen, om professional te

blijven heb je scholing nodig en om je professioneel te ontwikkelen is tijd, ruimte en budget noodzakelijk. Professional-zijn betekent ook dat je recht hebt je als zodanig blijvend te ontwikkelen.

“Introduceer een persoonlijk ontwikkelingsbudget. Het stimuleren van het ontwikkelingsbewustzijn kan gebaat zijn bij de invoering van een persoonlijk ontwikkelingsbudget. Het biedt de zorgprofessional gelegenheid zelf regie te voeren over zijn of haar ontwikkeling vanuit de intrinsieke motivatie goed te worden in het vak” was een van de aanbevelingen die de SER deed in 2021.

Er zijn echter een aantal knelpunten op dit gebied. Verzorgenden en verpleegkundigen hebben gebrekkige zeggenschap over de eigen ontwikkelingsmogelijkheden (RVS,2020). De tekorten en gaten in roosters belemmeren scholing en ontwikkeling (RVS,2020). En dit alles maakt dat zij loopbaanperspectief missen waardoor het uiteindelijk een reden kan vormen om de organisatie te verlaten (RVS, 2020).

De huidige cao VVT bepaalt dat het scholings-/ontwikkelingsbudget minimaal 2% van de totale loonsom is. Uit de peiling van NU'91 blijkt echter dat het voor werknemers moeilijk te achterhalen is om welk bedrag het praktisch gezien gaat en op welk bedrag zij persoonlijk mogen rekenen. Een ander praktisch punt is dat het budget vaak aan het begin van het jaar op is waardoor zij geen gebruik kunnen maken van het budget en opleidingen worden geweigerd. Om werknemers toegang tot opleidingen te geven en afwijzingen te voorkomen, stelt NU'91 het volgende voor:

- Verpleegkundigen, verzorgenden en aanverwante beroepen krijgen een persoonlijk in te vullen opleidingsbudget van 1500 euro per persoon;
- Artikel 5.4 zodanig aanpassen dat de werkgever de kosten die gemaakt worden voor de (her)registratie voorschiet en niet achteraf aan de werknemer vergoedt. Vanwege de huidige formulering komt het in de praktijk voor dat werknemers de kosten zelf dienen voor te schieten; dit is een onwenselijke situatie vanwege de hoogte van het bedrag.

Regelingen

Gedurende de looptijd van de huidige cao heeft NU'91 diverse meldingen van leden ontvangen met betrekking tot de Regeling Vervroegd Uittreden. Artikel 7.3.4 lid 1 bepaalt dat je tenminste 540 maanden gewerkt moet hebben op basis van een arbeidsovereenkomst. De periode van 540 maanden beslaat een zeer lang arbeidsverleden en om die reden is het niet ondenkbaar dat zorgprofessionals binnen dit tijdsbestek tijdelijk als uitzendkracht hebben gewerkt. Ook uitzendkrachten werken op basis van een arbeidsovereenkomst. De huidige regeling sluit derhalve perioden gewerkt als uitzendkracht niet uit. In de praktijk is echter gebleken dat sociale partijen een verschil van inzicht hebben waardoor werkgevers de vrijheid nemen om, afhankelijk van de daadwerkelijke uitzendperiode, coulance te tonen. Dit werkt ongelijkheid en willekeur in de hand en is volgens NU'91 onwenselijk. Mede vanwege de resterende beperkte duur van de regeling en de groep die hier gebruik van wenst te maken, stelt NU'91 het volgende voor;

- aanpassing van artikel 7.3.4 lid 1, waarbij het uitgangspunt zodanig wordt geformuleerd dat perioden gewerkt als uitzendkracht meetellen voor de totale duur van 540 maanden.

De huidige cao kent de Landingsbaan. Vanaf 60 jaar kunnen werknemers het BalansBudget inzetten om minder te gaan werken. Er is de mogelijkheid om (gefaseerd) af te bouwen tot 50% van de overeengekomen contracturen. Als het BalansBudget op is voordat de werknemer met pensioen wilt of de AOW-leeftijd heeft bereikt, kan overlegd worden met de werkgever over een contractverlaging of teruggaan naar de huidige contractsomvang. Het BalansBudget kan voor een groep mensen

aantrekkelijk zijn, voor zij-instromers en anderen die onvoldoende hebben gespaard is het nagenoeg onmogelijk om hier gebruik van te maken. NU'91 stelt daarom voor:

- neem in de cao een (of meerdere) variant(en) van de Generatieregeling op, bijvoorbeeld de 80%-90%-100% regeling, voor werknemers vanaf 60 jaar.

Thema Ook Belangrijk

- NU'91 wil gedurende de looptijd van deze cao onderzoeken of en zo ja op welke wijze een aparte arbeidsvoorwaardenregeling voor verpleegkundigen en verzorgenden tot stand kan komen. De wens is om dit onderzoek te verbreden naar overige branches in de zorg;
- NU'91 wil gedurende de looptijd van deze cao onderzoeken of en zo ja op welke wijze tot een basis voor een landelijk sociaal plan gekomen kan worden;
- NU'91 ontvangt signalen over de werkingssfeer van de cao en stelt daarom voor artikel 1.1 lid 1 sub 1 van Bijlage 2 zodanig aan te passen dat de definitie van verpleeg- en/of verzorgingshuizen, gelijk de thuiszorgorganisaties, wordt uitgebreid met de toevoeging 'al dan niet met rechtspersoonlijkheid'.
- Protocol afspraken betreffende werkgroepen worden ook gedurende de nieuw/aanvullend af te spreken cao in stand gehouden en aanbevelingen/wijzigingen die hieruit voortvloeien, worden uitgevoerd.

Wij behouden ons het recht voor om tijdens het overleg nieuwe voorstellen te doen, dan wel voorstellen te wijzigen en/of aan te vullen, dan wel in te trekken. Een eventueel akkoord dat tijdens de onderhandelingen wordt bereikt over onderdelen van de voorstellen, kan pas als zodanig worden beschouwd als een akkoord is bereikt over het geheel.

Münire Manisa

Cao-onderhandelaar NU'91