

cao Inzet Ziekenhuizen 2021

Waarderen is investeren

Zorgmedewerkers krijgen in de afgelopen periode veel maatschappelijke waardering voor hun inzet tijdens de Coronapandemie. Er is zeker ook in ziekenhuizen en revalidatie-instellingen heel hard gewerkt, veel medewerkers hebben zich extra ingezet en kregen te maken soms moeilijke situaties, hoge psychische druk, agressie en/of risico's voor hun eigen gezondheid. Het is goed dat mensen in Nederland hebben laten weten dat er veel waardering is voor de inzet van ziekenhuispersoneel. Het is ook goed om te zien dat meer jongeren kiezen voor de sector. Dat biedt kansen, maar betekent ook een opdracht voor de sector. We weten immers dat maatschappelijke waardering alleen niet voldoende is om mensen te behouden en dat er meer moet gebeuren om te voorkomen dat jongeren de sector alweer snel verlaten.

Daarom wil CNV Zorg & Welzijn een cao-akkoord waarin de waardering van ziekenhuispersoneel concrete vorm krijgt. Waardering door te investeren in beloning, in het aantrekken en behouden van personeel, in gezond kunnen werken en gezond je pensioen kunnen halen, in een planning en roostersystematiek die ook voor werknemers werkt en in voldoende vrije tijd.

Beloning

CNV vraagt een structurele loonsverhoging die bijdraagt aan het aantrekken en behouden van werknemers. Wil de sector aantrekkelijk blijven voor werknemers zullen de lonen (ook ten opzichte van andere sectoren) moeten verbeteren. Wij stellen daarom een stevige structurele loonsverhoging voor vanaf 1 juli 2021, die bovenop koopkrachtbehoud uitdrukking geeft aan de waardering voor ziekenhuispersoneel.

De sector kent een groep loyale werknemers, die vaak al meerdere jaren in het maximum van hun functionele schaal zitten en dus geen periodieke verhogingen van hun salaris meer ontvangen. Voor werknemers die tenminste 5 jaar in het maximum van hun schaal zitten, willen wij dat zij uitlooperperiodieken krijgen in de volgende schaal. Ook vragen we een dienstjarengratificatie bij 50-jarig dienstverband.

We willen t.a.v. de toeslag voor onregelmatig werken ORT naar de situatie waarbij deze gebaseerd wordt op het daadwerkelijke loon.

De huidige vergoeding voor woon-werk verkeer staat niet verhouding tot de kosten die werknemers maken. We willen daarom afspreken dat de kosten voor reizen met het OV volledig worden vergoed en de vergoeding bij gebruikmaking van eigen vervoer verhogen naar 20 ct per kilometer en de maximale afstand naar 50 kilometer.

CNV ziet nog steeds voorbeelden van regelingen waarbij werknemers kosten moeten maken om te kunnen werken. Wij willen dat de werkgever deze kosten draagt, zodat werkgerelateerde kosten voor parkeren, werkkleding e.d. niet voor rekening van de werknemer komen.

Instroom en behoud van jonge medewerkers

De zorgopleidingen hebben een groeiende toestroom van leerlingen. Een positieve ontwikkeling, gezien de tekorten die de komende jaren verwacht worden. We zien echter ook al jaren dat teveel jongere werknemers de sector alweer snel verlaten. De kwaliteit van stages kan en moet beter, net als de begeleiding in de eerste fase van de loopbaan. We willen dat jongeren kunnen rekenen op

voldoende stageplaatsen en dat die stages kwalitatief goed in elkaar zitten. Dat betekent dat er per instelling een beleid moet zijn dat zorgt voor de juiste begeleiding en de juiste inzet van stagiaires en leerlingen. Daarnaast willen we de mogelijkheid van een onafhankelijk loopbaanadvies na twee jaar werkervaring, gericht op ontwikkelmogelijkheden en carrièrekansen, maar ook op de combinatie van werk en privé.

Duurzame inzetbaarheid

Opleiding en ontwikkeling zijn belangrijk voor werknemers in de sector. Het is van betekenis voor de duurzame inzetbaarheid en speelt een rol bij het behoud van werknemers. Toch horen we nog te vaak dat scholingswensen niet worden gehonoreerd. Er komen veel signalen binnen dat scholingswensen van werknemers regelmatig worden afgewezen. CNV wil dat binnen het opleidingsbudget van de ziekenhuizen, iedere werknemer per jaar aanspraak kan maken op scholing gericht op functie en of employability. Als de kosten hiervoor onder de 1000 euro blijven, wordt de scholing sowieso toegekend.

Het werken in de zorg is voor veel medewerkers in de sector iets waar ze trots op zijn en met veel voldoening doen. We zien echter ook dat het voor een groep werknemers aan het eind van de loopbaan lastiger vol te houden is. In het pensioenakkoord is hiervoor een regeling afgesproken die het mogelijk maakt om met deze werknemers een regeling vervroegd uittreden (RVU) te treffen. Inmiddels is dit ook in wetgeving vervat en zijn er mogelijkheden voor subsidie. CNV wil een regeling in de cao die werknemers met minimaal 45 dienstjaren in de zorg, het recht geeft om drie jaar eerder met pensioen kunnen gaan. Deze werknemers krijgen hiertoe een RVU-uitkering ter hoogte van de AOW, overeenkomstig het wettelijke kader en de mogelijkheden die dit biedt.

In dit kader passen ook andere maatregelen om werknemers in de laatste fase van hun loopbaan te ondersteunen. Wij willen de regeling Generatiebeleid zoals die nu in de cao staat, omzetten naar een standaardregeling. Werknemers kunnen ervoor kiezen om vanaf hun 60^{ste} minder te gaan werken (tot maximaal 50% van een voltijdsaanstelling), waarbij zij voor de helft van de urenvermindering loon blijven ontvangen en de pensioenopbouw in stand blijft op het niveau van hun oorspronkelijke arbeidsduur. Voor instellingen die een generatiebeleid hebben afgesproken met de Ondernemingsraad blijft die regeling geldig. Per 1-1-2023 kunnen zij hun huidige regeling voortzetten, danwel overgaan naar de cao regeling.

In het kader van duurzame inzetbaarheid is het ook van belang dat werknemers voldoende vrije tijd hebben om te kunnen herstellen. En dan ook echt vrij zijn. Het CNV krijgt veel klachten dat mensen ook in hun vrije tijd worden lastiggevallen met vragen om diensten in te vullen. Men heeft het gevoel ook op vrije dagen altijd bereikbaar te moeten zijn. Wij pleiten daarom voor het recht op onbereikbaarheid in de cao: op dagen dat een werknemer niet ingeroosterd is, heeft een werknemer het recht om onbereikbaar te zijn.

Het CNV wil daarnaast aandacht voor werknemers die te maken krijgen met persoonlijke omstandigheden, waardoor het werk hen soms zwaar valt. Daarvan kan sprake zijn als een werknemer te maken krijgt met verlies van een dierbare. Dat is een ingrijpende gebeurtenis. De rouwende maakt een dubbel proces door dat gericht is op enerzijds verwerking en anderzijds het opnieuw vormgeven van het leven zonder de dierbare. CNV wil doorbetaald rouwverlof en een rouwprotocol afspreken in de cao, met als doel het proces dat de werknemer doormaakt te ondersteunen en ziekte en uitval te voorkomen.

Een ander onderwerp waar CNV in dit verband aandacht voor vraagt is de overgang. Onderzoek van IZZ laat zien dat bijna tweederde van de vrouwelijke zorgmedewerkers tussen de 40 en 60 jaar klachten ervaart als gevolg van de overgang. CNV wil in de cao afspraken dat werkgevers zorgen dat voor deze werknemers een overgangsconsulent beschikbaar is. Omdat de overgang in de werksituatie nog een relatief onontgonnen terrein is, willen we met de inzet deskundigen binnen de sector beleid ontwikkelen waarmee we medewerkers beter kunnen ondersteunen bij overgangsproblemen.

Werktijden, roosters en planning

De jaarurensystematiek biedt ruimte voor flexibiliteit, maar heeft een aantal ongewenste effecten. Medewerkers hebben te vaak te maken met steeds wisselende arbeidspatronen en compensatie van teveel of te weinig ingeroosterde uren verloopt niet altijd goed. Het gevolg is dat uren vaak lange tijd “boven de markt hangen” en dat geeft onrust. CNV wil afspreken om deze uren voortaan binnen een kwartaal te compenseren of anders de minuren te laten vervallen en meeruren uit te betalen, tenzij hierover met de werknemer andere afspraken zijn gemaakt.

De afstemming tussen werk en privé is voor veel werknemers in de sector een zorgpunt. Wie als mantelzorger zorgt voor een ziek familielid en/of kinderen in de schoolgaande leeftijd heeft, heeft behoefte aan duidelijkheid over vaste vrije tijd. Sporten in teamverband, een maatschappelijke bestuursfunctie vervullen of actief zijn binnen de geloofsgemeenschap of waar je deel van uitmaakt, is praktisch onmogelijk wanneer je vrije dagen voortdurend wisselen. CNV wil daarom in de cao vastleggen dat medewerkers die activiteiten hebben buiten het werk waar vaste verplichtingen bij horen, in hun basisrooster hiervoor vaste vrije dagen kunnen vastleggen. Deze vaste vrije dagen worden in het rooster gerespecteerd en werknemers hebben het recht een ingeroosterde dienst op zo’n vaste vrije dag te weigeren.

In de vorige cao-ronde is een afspraak gemaakt over extra diensten en verschoven diensten binnen 72 uur. Deze afspraak willen wij definitief maken, omdat werknemers aangeven dat het onnodige flex tegengaat en het een eerlijkere vergoeding is voor de situaties waarin flexibiliteit gevraagd wordt.

Als gevolg van Corona is het tijd- en plaats-onafhankelijk werken toegenomen. Thuiswerken zal naar verwachting ook na de Coronapandemie meer dan voorheen aan de orde zijn. Om dat op een goede manier te faciliteren wil CNV in navolging van andere sectoren een thuiswerkregeling opnemen in de cao, met afspraken staan over de faciliteiten en de vergoeding die daar minimaal tegenover staan.

Vakbondsfaciliteiten/ medezeggenschap

Vakbonden spelen een belangrijke rol bij de ondersteuning van werknemers in de sector en dragen bij aan een goed evenwicht tussen de belangen van werkgever en werknemer. Wij willen daarom het volgende afspreken:

- op verzoek van de werknemer vergoedt de werkgever de jaarlijkse vakbondscontributie.
- een vakbondsconsulent geniet een gelijke bescherming als op grond van artikel 21 van de Wet op de Ondernemingsraden voor een OR-lid geldt.
- bij een reorganisatie hebben werknemersorganisaties recht op een tegemoetkoming ter dekking van de kosten voor juridische bijstand van werknemers.

Een goed functionerende Ondernemingsraad is van belang voor de besluitvorming binnen organisatie. Wij zien dat leden van de Ondernemingsraad hun taken vaak niet binnen de daarvoor toegekende uren kunnen uitvoeren. Dit leidt er ook toe dat werknemers er vanaf zien om zitting te nemen in de Ondernemingsraad. Om werknemers beter in staat te stellen invulling te geven aan de medezeggenschap stellen wij voor dat een OR-lid wekelijks tenminste 8 uur vrijgesteld wordt voor zijn taken als OR-lid.

Internationale solidariteit

De Corona pandemie raakt niet alleen werknemers in de ziekenhuizen in Nederland, maar ook in landen waar de zorg minder goed geregeld is. We hebben in Nederland de nodige problemen met Persoonlijke beschermingsmiddelen gezien, maar er zijn landen in de wereld waar voor ziekenhuismedewerkers dit soort middelen niet of nauwelijks beschikbaar zijn. Vanuit solidariteit met de collega's in die situatie vragen we een bijdrage van €10.000,- voor een project van CNV Internationaal. Dit project is specifiek gericht op de zorg voor voldoende beschermingsmiddelen en een juist gebruik in ziekenhuizen in andere delen van de wereld.