

Fokus

T.a.v. Marco van Es

Afschrift AWWN: John Dollenkamp

25 september 2024,

Geachte heer Van Es, beste Marco,

Binnenkort gaan we van start met nieuwe onderhandelingen voor de cao Fokus 2025.

Als vakbonden CNV en FNV vinden wij het van belang dat de cao Fokus een moderne cao is die goed aansluit bij aanverwante sectoren. Goede aansluiting kan bijdragen aan het bevorderen van de in en doorstroom binnen de sector Z&W en Fokus in het bijzonder. Onze inzet is dan ook daarop geënt. Fokus staat voor grote uitdagingen en een moderne cao zal bijdragen in het behouden en binnenhalen van personeel.

Beloning:

Allereerst willen wij een marktconforme structurele cao verhoging afspreken. Daarnaast een eenmalige uitkering van € 100,- op de dag van de zorg (12 mei).

Daarnaast willen we dat werken op onregelmatige tijden, extra werken in een vastgesteld rooster of het op initiatief van werkgever verschuiven van diensten extra beloond wordt. Bestaande vergoedingen dienen te worden verhoogd.

Eindejaarsuitkering:

We zijn van mening dat de opbouw van de eindejaarsuitkering een vast onderdeel dient te zijn van de arbeidsvoorwaarden. Hetgeen ook inhoudt dat indien je tussentijds vertrekt bij Fokus, je de opgebouwde eindejaarsuitkering uitbetaald krijgt.

FWG:

Als vakbonden zijn wij van mening dat het invoeren van FWG bijdraagt aan de benodigde in en doorstroom. Het huidige functiewaarderingssysteem is een vreemde eend in de bijt in zorglandschap. In de cao van 2025 willen wij dan ook graag het FWG systeem invoeren. Uiteraard dient dit gepaard te gaan met actuele functiebeschrijvingen in een actueel functiehuis.

JUS:

Ook dient in de cao 2025 de JUS, zoals besproken tijdens de cao 2024 in de werkgroep, naar voorbeeld van de cao GHZ, ingevoerd te worden. Het op een juiste wijze invoeren van de JUS draagt bij aan enerzijds een goede werk – prive balans, en anderzijds aan de benodigde flexibiliteit voor het werken in de zorg.

Reiskosten:

Reiskosten vergoeding dient gebaseerd te worden op het fiscaal maximum, zonder dat er een aftopping op maximale of minimale kilometers van toepassing is.

Professionele zeggenschap:

Professionele zeggenschap is van groot belang in deze sector. Onze achterban geeft aan dat het hebben van professionele zeggenschap bijdraagt in de kwaliteit van het werk en het vergroten van het werkplezier. Als vakbonden willen we dan ook enerzijds afspraken maken in de cao inzake de professionele zeggenschap van de individuele medewerker, alsmede over het inrichten van een professionele adviesraad (PAR).

Verkorting arbeidsduur:

Als vakbonden zijn wij voorstander van een 30-32 uryge werkweek (4 daagse werkweek). Een vierdaagse werkweek zorgt ervoor dat werk en prive, inclusief de maatschappelijke verantwoordelijkheden zoals mantelzorg en zorg voor kinderen, in balans is. Wij willen in de cao van 2025 al een eerste stap zetten naar het verkorten van de werkweek, door in te zetten op 34 uur ipv 36 als fulltime norm, met behoud van het salaris. Op dit moment werken de meeste medewerkers in deeltijd en minder dan 30 uur per week. Inzetten op een 30-32 uryge werkweek kan dus ook bijdragen aan het verkleinen van de arbeidsmarkt tekorten.

Meer uren werken:

Wij willen dan ook dat het goede gesprek gevoerd wordt over de voor en nadelen van jouw contractomvang. Het verzoek om meer/minder uren te mogen werken, met behoud van zeggenschap inzake jouw basisrooster, dient te zijn vastgelegd in de cao.

Feestdagen compensatie:

Ook in de weekenden

Verlof:

Het wisselen van een christelijk feestdag naar een feestdag naar keuze.

(Sociale) veiligheid:

Gezien de actuele perikelen en de signalen vanuit de achterban, lijkt het ons van belang dat er heldere afspraken worden gemaakt, die zorgdragen dat er sprake is van (sociale) veiligheid. Onderdelen die hier deel van uit maken zijn protocollen inzake ongewenste omgangsvormen, discriminatie e.d. Maar ook goed werkgever en werknemerschap. Aangiftebeleid. Sociale media etc.

Arbo:

Zorgdragen dat werkgever en werknemers zich houden aan en actief inzetten om de arbo wetgeving na te leven. Duidelijke richtlijnen en het trainen van medewerkers hierin.

Generatieregeling:

Om gezond je pensioen te behalen is het noodzakelijke om een generatieregeling af te spreken, waarbij er sprake is van de mogelijkheid om 80% te werken, tegen 90% loon en 100% pensioenopbouw.

Jaargesprek:

Het jaargesprek dient te worden ingevoerd. Onderwerpen die tijdens dit jaargesprek minimaal besproken dienen te worden zijn jouw basisrooster, jouw duurzame inzetbaarheid, jouw opleidings- en ontwikkelings ambities en maatschappelijke taken zoals verzorgen van jouw eigen kinderen of mantelzorg. Gezinsvriendelijke afspraken dienen daarin mogelijk te zijn.

Uitgangspunt van het jaargesprek is een goede werk – prive balans en een evenwichtig arbeidspatroon.

De werknemer heeft zeggenschap over zijn/haar inzet m.b.t. roostering en planning. In een jaargesprek dient het individuele basisrooster (dagen waarop jij beschikbaar bent) besproken en vastgelegd te worden. Uitgangspunt moeten lange diensten zijn (8 uur), korte diensten en vele opkomstmomenten moeten zoveel mogelijk voorkomen worden.

Mantelzorg:

Iedere medewerker die mantelzorger is heeft recht op minimaal 10 extra mantelzorguren die 100% worden doorbetaald.

Lidmaatschap vakbond:

Ook willen wij vastleggen in de cao dat lidmaatschap van de vakbond vergoed wordt vanuit de vrije ruimte in de werkkostenregeling. Hierdoor zal lidmaatschap voor medewerkers gratis zijn.

Scholings en ontwikkeling:

Iedere werknemer dient een eigen opleidingsbudget te hebben die ingezet kan worden voor opleiding i.k.v. duurzame inzetbaarheid, persoonlijke ontwikkeling en arbeidsmarktfitheid.

Alle functiegerichte scholing dient, net als door de werkgever verplicht gestelde scholing, volledig in tijd en geld door werkgever vergoed te worden.

IKB:

Het zou interessant kunnen zijn om een IKB in te voeren binnen Fokus. Hierin kunnen door de werknemer en werkgever bronnen worden aangemerkt en doelen. Denk hierbij aan overuren, plus uren, het maandelijks uitbetalen van de eindejaarsuitkering, het aflossen van een studieschuld etc. Het invoeren van een IKB geeft de medewerker meer zeggenschap over zijn loopbaan en regie over zijn persoonlijke omstandigheden.

Vergoedingen:

De kledingvergoeding regeling dient verlengd te worden. Ook dient de cao ge-updated te worden. Regelingen die niet meer van toepassing zijn, dienen te worden verwijderd uit de cao.

Verder willen wij het gesprek voeren over de naleving van de cao. Wij ontvangen veel signalen dat dit niet gebeurt. Graag willen wij afspraken maken over hoe hier mee om te gaan en hoe zorg te dragen dat iedereen zich houdt aan de cao.

Uiteraard houden wij ons het recht voor om voor en tijdens de onderhandelingen onze inzet te wijzigen of aan te vullen.

Met vriendelijke groet,

Andreas Prochniak

Andreas Prochniak FNV

Chantal van Dijk CNV

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Chantal van Dijk', written over the printed name.

Uiteraard behouden wij ons het recht voor om voor of tijdens de onderhandelingen onze inzet te wijzigen of aan te vullen.

Met vriendelijke groet,

Chantal van Dijk & Deborah Nijssen

Andreas Prochniak & Anja van Buren

Onderhandelaren cao Fokus