



Cao voorstellen bedrijfsverzorgingsdiensten

Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van 1 jaar, te weten, 1 maart 2023 t/m 29 februari 2024

Inkomen

- Conform ons arbeidsvoorwaardenbeleid stellen wij Per 1 januari 2023 de automatische prijscompensatie (APC) plus € 100,- per maand meer salaris voor. We stellen voor de afspraak te maken dat er ieder jaar een automatische prijscompensatie (APC) plaatsvindt met een jaarmutatie op 1 januari met als ijkmaand de inflatiecijfers in oktober in het voorafgaande jaar. En dat boven op een APC, elke werknemer een loonsverhoging krijgt van € 100 euro bruto per maand.
- We stellen voor dat 14 euro het minimumuurloon is.
- Wij stellen voor dat medewerkers vanaf 18 het vak volwassen salaris ontvangen

Toeslagen & overwerk

Daarnaast stellen wij voor om artikel 18 lid 2 uit te breiden met de zaterdagtoeslag van 50% (opnemen in de toeslagen matrix), zodat het werken in weekenden weer aantrekkelijk wordt.

Wij stellen voor om de Thuiswerkvergoeding in de cao te verhogen conform Nibudnorm, € 3,- per dag. Tevens stellen wij voor het recht op thuiswerken op te nemen in de cao, met een bijbehorend thuiswerkbeleid afgestemd met de OR.

We stellen voor de reiskosten opgenomen in de cao te indexeren met de afgesproken loonsverhoging.

Fit over the Finish;

Naar aanleiding van de verkenning van de afgelopen cao periode stellen wij voor de zogenoemde RVU regeling op te nemen in de cao en MDIEU subsidie aan te vragen. Wij stellen voor om een werknemer maximaal 3 jaar voor AOW datum een boetevrije uitkering van 22.488,- per jaar ontvangt en de tijdspaarregeling (100 weken in plaats van 50 weken) in te zetten.

In het kader van de aanvraag van de MDIEU subsidie dient er een risico analyse (zware beroepen), rapportages en een DI-activiteitenplan opgesteld te worden.. Tevens zal iedere individuele medewerker een vitaliteitsgesprek/scan aangeboden krijgen.

Duurzame inzetbaarheid & Werkdruk

Wij stellen voor om de ARBO maatregelen conform de ARBO catalogi van Stigas te promoten. Wij stellen ook voor om deze afspraak op te nemen in de cao met een verwijzing naar de desbetreffende website: "<https://www.stigas.nl/agroarbo/> "

Daarnaast stellen wij voor om specifiek voor de sector Bedrijfsverzorgingsdiensten aanvullende afspraken te maken over de aanpak werkdruk oftewel Psychosociale Arbeidsbelasting:

<https://www.inspectieszw.nl/campagnes/psychosociale-arbeidsbelasting-psa>

[Wij stellen voor om een branche RIE voor de sector AB op te stellen](#)

Zeggenschap arbeidstijden & werkdruk

Wij stellen in dat kader voor dat alle medewerkers het recht krijgen om zelf aan te geven op welke momenten ze wel of niet kunnen werken (zelfroosteren). Daarmee willen wij de keuzemogelijkheden/invloed op roosters en werktijden door de medewerker vergroten. Hiermee wordt een betere balans gerealiseerd tussen werk en privé, waardoor de werkdruk van de bedrijfsverzorger afneemt.

Wij stellen voor de urenbank van 100 uur plus en min terug te brengen naar 50 uur plus en min om zodoende meer zeggenschap en een betere verdeling in arbeidstijden te creëren.

Wij stellen voor reistijd naar werklocatie bij begin van de arbeidstijd vanaf het 1^{ste} uur als werktijd te hanteren en dit aan te passen in artikel 12 lid 1.

Keuze budget

We stellen voor een keuzebudget arbeidsvoorwaarden op te nemen in de cao waarbij de werknemer gebruik kan maken van een fiscaal voordeel.

Mantelzorg

Wij stellen voor om cao uit te breiden met een regeling ten behoeve van Mantelzorg.

Zie tekstvoorstel: *Voor medewerkers die mantelzorg verlenen is het mogelijk om 80% te werken, tegen 90% salaris en 100% pensioenopbouw. De medewerker, die mantelzorg verleent, heeft recht op deelname aan de 80-90-100 regeling gedurende een periode van maximaal 12 maanden, per elke 5 jaar. De periode dat de medewerker 80-90-100 opneemt is in aaneengesloten periodes van minimaal 1 maand. Partijen zullen nader bespreken en desgewenst met elkaar overeenkomen op welke wijze de werknemers indien nodig kunnen aantonen dat zij mantelzorg verlenen.*

Buitengewoon verlof & Kort verzuim

Wij stellen voor om hoofdstuk 5 "BEPALINGEN VAN SOCIALE AARD" in lijn te brengen met de wettelijke begrippen, waaronder buitengewoon verlof, zorgverlof, calamiteitenverlof of kortverzuimverlof

Daaropvolgend dient artikel 23 ten aanzien verlof na bevalling dient conform de wet te worden aangepast, waarbij er 1 juli 2020 recht is op aanvullend geboorte verlof. Tevens stellen wij hier voor het wettelijke ouderschapsverlof op te nemen en 100% te vergoeden.

Wij stellen voor om artikel 23 "Kort verzuim" te verduidelijken met name bij toepassing buitengewoon verlof bij doktersbezoek. Er blijkt soms sprake te zijn van interpretatie verschillen tussen werkgever en werknemer. Duidelijk is dat doktersbezoek of specialistische zorg (fysio, tandarts etc) zoveel mogelijk in eigen tijd gebeurt, tenzij dit niet mogelijk is. Maar indien doktersbezoek noodzakelijkerwijs onder werktijd plaats dient te vinden, moet duidelijk uit de tekst blijken dat de verzuimuren worden doorbetaald en niet worden gekort op vakantie cq compensatieverlof.

Wij stellen voor om artikel 23 “Kort verzuim” (kortdurend zorgverlof) uit te breiden met de volgende cao tekst: de werknemer heeft recht op volledige doorbetaling (100%) van het salaris en op de volledige overige arbeidsvoorwaarden.

Wij stellen voor om de nieuwe ouderschapsverlofregeling op te nemen in de cao, waarbij de medewerker recht heeft op een volledige doorbetaling (100%) van het salaris.

Voorstellen die voortvloeien uit het Sociaal Akkoord/Participatiewet.

Wij stellen in dit kader voor om het volgende artikel in de cao op te nemen: *De sector bedrijfsverzorgingsdiensten committeert zich aan de afspraak uit het Sociaal Akkoord om haar bijdrage te leveren aan de realisatie van 125.000 garantiebanen voor mensen met een arbeidsbeperking. Daarbij gaan wij uit van XX extra gerealiseerde banen in 2021 en XX extra gerealiseerde banen in 2022-2023. Deze aantallen zijn additioneel en cumulatief. Eind 2022 zijn er derhalve XX banen bezet door mensen met een arbeidsbeperking aanvullend op reeds in dienst zijnde mensen met een arbeidsbeperking.*

Overige cao onderwerpen

Wij stellen voor om de onderstaande onderwerpen tijdens het cao overleg wederom te agenderen. Wij willen nadere afspraken maken over de wijze waarop sociale partners hierover invulling willen geven.

1. Seniorenregeling (met nieuwe mogelijkheden vanwege het pensioenakkoord) ✓
2. Inventarisatie van regelingen voor speciale taken en toeslagen
3. Onderhoud of update van de functiehuis ✓
4. Roosters, planning en werktijden en waarnemingstoeslag, meenemen in update functiewaarderingen
5. Meldpunt arbeidstijdenwet met als doel het signaleren en herkennen van knelpunten
6. Huidige beoordelingsystematiek (beoordelingsafhankelijke beloning)
7. Reiskosten baseren op werkelijke reisafstand (verhuizen) & hanteren 1st reis uur als arbeidstijd als je vanuit huisadres naar je werkadres reist.
8. Scholing: wat is mogelijk en wenselijk binnen huidige fiscale ruimte (cursussen LRO overleg)
9. Redactionele herziening van de cao-teksten en toetsen van afspraken in de cao, waaronder het evaluatie moment van artikel 34 lid 8.

Wij behouden ons het recht voor met aanvullende voorstellen te komen.