



Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland
Oudlaan 4
3515 GA UTRECHT

Datum
5 november 2024

Ons Kenmerk
ys/vni

Betreft / Onderwerp
Inzetbrief FNV Gehandicaptenzorg

Uw Kenmerk
-

Doorkiesnummer
06 386 75 084

E-mail
saida.youssef@fnv.nl

Geachte heer/mevrouw,

Eerlijke beloning

Structurele salarisverhoging van 7%

Wij zetten ons in voor een structurele salarisverhoging van 7%, op jaarbasis verdeeld in twee delen. De eerste 3,5% is bedoeld als inflatiecompensatie, zodat de koopkracht van medewerkers in de Gehandicaptenzorg behouden blijft ondanks de stijgende kosten. Het tweede deel van 3,5% is bedoeld als inhaalslag ten opzichte van de marktsector, waar de lonen sneller zijn gestegen. Een passend salaris is noodzakelijk om de huidige medewerkers te behouden en nieuwe instroom te bevorderen.

Daarnaast willen wij toewerken naar een minimumloon van € 16,- bruto per uur voor alle medewerkers. Medewerkers die momenteel als starters werkzaam zijn in functieschalen 25 en 30 vallen echter nog onder dit minimumloon van € 16,- bruto per uur.

Leerlingensalaris gekoppeld aan FWG

Wij constateren een groot verschil tussen het salaris van medewerkers en dat van leerlingen. Om de branche aantrekkelijker te maken, stellen we voor dat leerlingen worden ingeschaald in een passende salarisschaal, gebaseerd op de functie waarvoor zij worden opgeleid. De inschaling zal tijdelijk twee schalen lager zijn dan de schaal die hoort bij de uiteindelijke functie.

Dit sluit aan bij het FWG-principe, dat rekening houdt met de vereiste taken, ervaring en vaardigheden binnen een functie, in plaats van alleen het opleidingsniveau. Na het behalen van het diploma wordt de medewerker ingeschaald in de bijbehorende schaal. Zo wordt recht gedaan aan de daadwerkelijke functie-inhoud en taken.

Dit voorkomt dat inschaling alleen afhangt van opleidingsniveau en biedt een rechtvaardige beloning op basis van de functievereisten en de competenties die de medewerker daadwerkelijk inzet.

Stagevergoeding

Ook stellen we voor een verhoging van de stagevergoeding met € 200 om de branche aantrekkelijker te maken voor jonge medewerkers, zodat de Gehandicaptenzorg een aanprekende branche wordt om je loopbaan carrière in te starten.

Reiskostenvergoeding

Om medewerkers optimaal te ondersteunen in hun dagelijkse reiskosten, pleiten wij voor een reiskostenvergoeding van minimaal € 0,23 per kilometer, het fiscale maximum. Deze vergoeding helpt niet alleen om de stijgende vervoerskosten op te vangen, maar versterkt ook de positie van de branche als aantrekkelijke werkgever in een concurrerende arbeidsmarkt.

Parkeerkosten

Naast de kilometervergoeding vragen wij om volledige vergoeding van parkeerkosten. Veel medewerkers maken gebruik van eigen vervoer, deels door beperkte alternatieven in het openbaar vervoer of door onregelmatige werktijden. Door parkeerkosten volledig te vergoeden, erkennen we deze realiteit en verlagen we financiële drempels die kunnen belemmeren dat medewerkers zorgeloos naar hun werk reizen.

Met deze aanpassingen tonen we waardering voor de inzet van onze medewerkers en ondersteunen we hen in een financieel stabielere werksituatie.

Kwaliteit van Werk

Werkdrukvermindering

We zien dat maatschappelijke opgaven in de Gehandicaptenzorg onder druk komen te staan, doordat er niet genoeg mensen zijn. We moeten dit werk aantrekkelijker maken om te zorgen voor meer instroom en meer behoud. We dienen het verzuim en verloop te reduceren en de werkdruk beter beheersbaar te maken. Wij stellen voor om het aantal opkomstmomenten te koppelen aan de contractuele arbeidsduur om de werkdruk te verlagen en de balans tussen werk en privé te verbeteren.

Derhalve stellen we het volgende voor:

- o 7,2 - 14,4 uur = 1 à 2 x per week
- o 14,4 - 21,6 uur = 2 à 3 x per week
- o 21,6 - 28,8 uur = 3 à 4 x per week
- o 28,8 - 36,0 uur = 4 à 5 x per week

Werk- privébalans

Om de balans tussen werk- en rusttijden te verbeteren en structureel te waarborgen, pleiten wij voor de naleving van het jaarlijkse gesprek over het arbeidspatroon, zoals opgenomen in de cao. Dit gesprek biedt medewerkers en werkgevers een vast moment om de werkdruk, roosters en rusttijden te evalueren en aan te passen waar nodig.

Indien het jaargesprek niet plaatsvindt, dient bij het vaststellen van het werk- en rusttijdenpatroon het belang van de medewerker te prevaleren.

In de cao 2022-2023 hebben werknemers- en werkgeversorganisaties gezamenlijk een handreiking ontwikkeld die praktische richtlijnen biedt voor dit gesprek.

Wij stellen voor om deze handreiking formeel op te nemen in de cao, zodat deze verplicht wordt gehanteerd. Dit biedt medewerkers meer duidelijkheid en voorspelbaarheid in hun werkschema's en zorgt ervoor dat werkgevers systematisch aandacht besteden aan de werk-privébalans van hun medewerkers. Het structureel voeren van dit gesprek en de daarbij behorende handreiking helpt bij het verminderen van werkstress en bevordert een gezonde werkcultuur en draagt bij aan een evenwichtige werk-privébalans

Door de handreiking te verankeren in de cao creëren we een solide basis voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers, wat uiteindelijk leidt tot betere prestaties, hogere tevredenheid en minder uitval.

Facilitering mantelzorg

In het jaargesprek wordt aandacht besteed aan mogelijke mantelzorgactiviteiten van de medewerker. Het uitgangspunt is dat de medewerker en de leidinggevende een oplossing zoeken die de medewerker in de gelegenheid stelt de mantelzorgactiviteiten uit te kunnen voeren en dat vervanging op de afdeling wordt geregeld.

Juist in de branche Gehandicaptenzorg waarin wij veel vragen van verwanten/mantelzorgers zouden wij bij uitstek het juiste voorbeeld moeten kunnen geven en de medewerker ontzorgen, zodat de mantelzorgactiviteiten gerealiseerd kunnen worden.

In het rapport van Ieder(in) uit november 2023, *Verschraling zorg tast kwaliteit van leven aan*, blijkt ook dat steeds meer een beroep wordt gedaan op medewerkers in de Gehandicaptenzorg in het kader van mantelzorgactiviteiten vanwege onder andere de personeelstekorten en dat zij in de gelegenheid gesteld moeten worden om die taken te vervullen.

Duurzame Participatie

Gezond naar de Eindstreep

In de cao van 2022 is afgesproken een onderzoek uit te voeren naar de meest ideale maatregelen om medewerkers duurzaam door te laten werken tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Wij wachten de resultaten van dit onderzoek af, maar willen benadrukken dat wij ons niet zullen laten beperken door de uitkomsten. Het doel blijft om in deze cao een levensfaseregeling vast te leggen die medewerkers in elke fase van hun loopbaan ondersteunt. Dit is cruciaal om de branche boeien en aantrekkelijk te houden voor zowel nieuwe als huidige medewerkers.

Implementatie van de RVU-regeling in de Gehandicaptenzorg

Wij stellen voor om in 2025 de RVU-regeling (Regeling Vervroegde Uittreding) te implementeren in de branche Gehandicaptenzorg. Deze regeling biedt medewerkers de mogelijkheid om onder bepaalde voorwaarden eerder met pensioen te gaan, wat helpt om duurzame inzetbaarheid te bevorderen en werkdruk te verlichten voor medewerkers die al langdurig in de zorg werkzaam zijn.

Beloning & onregelmatig werken

Verbetering ORT-regeling

Voor de medewerkers vormt het werken in onregelmatige diensten een belastend aspect waarvoor meer waardering op zijn plaats zou zijn.

Om die reden stelt FNV de volgende verbetering van de regeling voor. Wij stellen voor om de onregelmatigheidstoeslag (ORT) te verhogen:

- Uren op zaterdag tussen 8.00 en 12.00 tegen 38%
- Ma-vr tussen 00.00 - 6.00 en 22.00 - 24.00 naar 47%
- Zaterdag tussen 00.00 - 6.00 en 22.00 - 24.00 naar 52%
- Op zon- en feestdagen uren vallende tussen 00.00 uur en 24.00 uur en op uren vallende tussen 18.00 uur en 24.00 uur op 24 en 31 december naar 63%
- De onregelmatigheidstoeslag gaat voortaan meetellen als grondslag voor de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering

Flexvergoeding

Wij pleiten voor de invoering van een flexvergoeding. Deze vergoeding is bedoeld voor iedere medewerker die binnen 72 uur vòòr aanvang van zijn dienst wordt opgeroepen om te werken. De hoogte van de vergoeding bedraagt 150% boven op het geldende uurloon. Dit maakt het voor medewerkers uitnodigend om op het laatste moment openstaande diensten in te vullen. Voor de werkgever vormt het tevens een stimulans zoveel mogelijk roosterleemtes te voorkomen.

Overwerkregeling deeltijders

De huidige overwerkregeling voor deeltijdwerkers in de cao (artikel 7.5) strookt niet met de actuele wetgeving en leidt tot ongelijke behandeling. Wij willen hierover in gesprek om deze regeling in lijn te brengen met wet- en regelgeving.

Vakbondsfaciliteiten

Maand van de vakbond

Vakbonden organiseren jaarlijks aansluitend op de start van het nieuwe jaar de 'maand van de vakbond'.

Fiscaal voordeel vakbondscontributie

De werkgever stelt de medewerker jaarlijks in de gelegenheid de aan de vakorganisatie betaalde contributie fiscaal te verrekenen. Daarvoor dient de medewerker het daarvoor door de vakorganisatie beschikbaar gestelde formulier ondertekend bij de werkgever in te dienen.

Werkgeversbijdrage

FNV wil toewerken naar een werkgeversbijdrage volgens de AWWN-norm. We stellen voor een eerste stap te maken door de huidige bijdrage per werknemer af te spreken i.p.v. per lid.

Tot slot behouden wij ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen met aanvullende voorstellen te komen, dan wel in te trekken of te wijzigen.

Met vriendelijke groet,



Saida Youssef en Armine Kowsari
Bestuurders FNV Zorg & Welzijn