

## *Aantrekkelijk en gezond werken in de VVT*

Met de voorstellen in deze brief wil de FNV bijdragen aan het aantrekkelijk en gezond werken in de VVT. Deze brief met voorstellen is tot stand gekomen na een maandenlang traject met gesprekken in organisaties, enquêtes onder leden en niet-leden, en vergaderingen met de brancheadviesraad. Er staat veel op het spel: ruim een derde van de mensen overweegt de sector en zelfs de zorg te verlaten. Dit terwijl er al personeelskrapte is en het ziekteverzuim hoog is. Maar we denken dat we met deze voorstellen een flinke stap in de goede richting kunnen zetten. Het vraagt wel durf van iedereen om een beweging te maken. Maar dat zijn we verplicht aan een prachtige sector met groot maatschappelijk belang!

We hebben deze brief in 5 hoofdstukken ingedeeld: beloning, vermindering werkdruk, gezond werken, ontwikkelmogelijkheden en overige onderwerpen.

## Beloning

### Generieke salarisverhoging

Eén van de redenen waarom medewerkers overwegen om de sector te verlaten is nog steeds een te laag loon. Het is bekend dat er een langjarige achterstand is op de marktsector, die nog zo'n 7 procent bedraagt. We snappen dat we dit niet in één keer kunnen inlopen, maar we willen wel een flinke stap maken. Daarnaast is de inflatie nu ongeveer 3% en die moeten we ook compenseren om koopkracht te behouden. Om de concurrentie op de arbeidsmarkt met andere sectoren aan te kunnen, zouden we moeten streven naar koopkrachtverbetering. FNV stelt voor de salarissen te verhogen met 7%. Dit percentage is dus deels compensatie van de inflatie en deels een inhaalslag. We willen ook (proces)afspraken maken hoe we kunnen komen tot een minimumloon van 16 euro per uur.

### Verbetering ORT-regeling

Een veel gehoorde klacht is dat de huidige ORT-regeling onvoldoende de onregelmatigheid van het werk beloont. Het is voor de medewerkers een bezwarend element van het werk dat er veel in onregelmatigheid wordt gewerkt. Enerzijds hoort het erbij, anderzijds mag er wel meer waardering tegenover staan. Daarom stelt FNV de volgende verbetering van de regeling voor:

- Toevoegen van de uren op zaterdag tussen 8.00 en 12.00 tegen 38%
- Verhogen van het percentage op ma-vr tussen 0.00-6.00 en 22.00-24.00 naar 47%
- Verhogen van het percentages op zaterdag tussen 0.00-6.00 en 22.00-24.00 naar 52%. (met deze percentages komen we gelijk te liggen met de cao Ziekenhuizen).
- De ORT gaat voortaan meetellen als grondslag voor de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering

## Verruimen reiskostenvergoeding

Eerder hebben we afgesproken dat als de fiscale grenzen voor de reiskostenvergoeding worden verruimd, we in overleg gaan met elkaar over een verdere verbetering van de reiskostenvergoeding. Aangezien deze grenzen per 1 januari 2024 zijn verruimd naar 23 cent per kilometer, stellen we voor het gesprek aan te gaan over de verbetering van de vergoeding van reiskosten.

## Vermindering werkdruk

Eén van de andere veel gehoorde redenen om de sector te verlaten, is de veel te hoge werkdruk. Dit hangt samen met de klachten over een slechte werk/privébalans en te weinig zeggenschap over de momenten waarop men moet werken. Wij hebben hier veel over gesproken met onze leden. Waar ligt nu de oplossing? Wat kunnen we samen afspreken om een echte kanteling te brengen in deze ongewenste situatie?

Natuurlijk zou het goed zijn als we het personeelsbestand weer op sterkte kunnen brengen. Daarvoor moet het aantrekkelijk zijn om in de sector te werken. Iets wat hierbij steeds weer in gesprekken terugkwam, is dat men te vaak moet opkomen. Dit geeft mensen het gevoel altijd aan het werk te zijn, terwijl men slechts parttime werkt. En dit is ook de reden waarom mensen niet een groter contract willen, terwijl dit vanuit financieel oogpunt wel wenselijk of zelfs noodzakelijk zou zijn.

FNV stelt voor hier nu in deze cao-ronde een kernpunt van te maken om tot een omslag te komen. Hier ligt een sleutel om de ervaren werkdruk naar beneden te brengen en het ook aantrekkelijk te maken om een groter contract aan te gaan. We stellen daarom het volgende voor:

- Roosterdiensten in de uitvoerende zorg zijn in principe minimaal 7,2 uur. Onder uitvoerende zorg, worden ook ondersteunende diensten verstaan die in roosterdienst werken. Hiermee hoeft iemand die een contract heeft van 21,6 uur dus maar 3 diensten per week te draaien om aan de contracturen te komen.
- Het aantal opkomstmomenten koppelen aan contractgrootte, bijvoorbeeld als volgt:
  - 7,2 - 14,4 uur = 1 a 2 x per week
  - 14,4 - 21,6 uur = 2 a 3 x
  - 21,6 - 28,8 uur = 3 a 4 x
  - 28,8 - 36 uur = 4 a 5 x

Door uit te gaan van diensten van minimaal 7,2 uur komt er ook 'meer lucht' in de diensten. Hierdoor komt er weer ruimte om een koffiepauze te nemen, administratie en verslaglegging in werktijd te doen en gesprekken te voeren met cliënten en collega's. Daar waar in organisaties afspraken zijn gemaakt over verlenging van de diensten, blijken zowel de medewerkers als de organisatie hier de vruchten van te plukken.

Verder stellen we voor in de cao vast te leggen dat tijdens het jaargesprek volgens een *vast format* de wensen van de medewerkers worden besproken voor de inzet in de roosters en de berekening van de uren. Hierbij dienen in elk geval aan de orde te komen de keuze tussen berekening van te werken uren per week op kwartaal- of jaarbasis, de vaste vrije dag, het wel of niet 100% ingeroosterd willen worden, etc. Deze afspraken vormen dan een hard kader voor de roosteraars.

Om medewerkers meer zeggenschap te geven over min- en plusuren en de inzet in de roosters, stellen we voor dat er ieder kwartaal een overzicht wordt verstrekt van de plus- en minuren. En dat de medewerker kan aangeven wat er met plusuren wordt gedaan.

Hierbij sluit aan dat er ook per kwartaal berekend wordt. Daarom stellen we voor dat er standaard over een kwartaal gemeten wordt hoeveel uren men per week gewerkt heeft. Voor de periodelonen zou uitgegaan kunnen worden van bijvoorbeeld drie aaneengesloten perioden. Uitgezonderd zijn dan de medewerkers met een regiearbeidsovereenkomst en de medewerkers die zelf kiezen op jaarbasis berekend te worden.

We hebben het recht op onbereikbaarheid buiten roostertijden afgesproken. Maar 60% van de werknemers zegt nog steeds gebeld te worden buiten werktijd. Ook dit draagt bij aan de ervaren werkdruk. Om medewerkers te steunen zou het goed zijn als er vanuit de organisatie wordt gezegd dat de app wordt gesloten buiten werktijd. Of dat er een werktelefoon wordt verschaft, die uitgezet kan worden.

Om medewerkers te belonen die zich flexibel opstellen, willen we spreken over een soort inspanningsbeloning voor medewerkers die binnen de 28 dagen van het vastgestelde rooster bereid zijn extra diensten op zich te nemen of andere werktijden te werken.

## Gezond werken

De afspraak over pauzes (artikel 3.4) roept nog steeds veel discussies op. Met name het gegeven dat er een “kan” bepaling staat. Om discussies te voorkomen stellen we de volgende nieuwe tekst voor. *“Elke ochtend, middag, avond en nacht heeft iedere medewerker minimaal eenmaal een doorbetaalde koffie/theepauze op een zelf te bepalen moment. Een koffie-en theepauze is aanvullend op de pauze als bedoeld in de ATW”*. Om dit te kunnen realiseren is de langere dienst nodig, zodat er ruimte is om die pauze te genieten.

Om voldoende hersteltijd tussen diensten te hebben, stellen we voor de afspraak in de cao vast te leggen dat in principe *voorwaarts roterend* geroosterd wordt. Hierdoor kan een volgende dienst nooit eerder dan 24 uur na het begin van de vorige dienst beginnen. Het willen opnemen “in principe”, zodat na overleg en met instemming van de medewerker gemotiveerd hiervan afgeweken kan worden.

De mogelijkheid van het verlofsparen zien we nog steeds als een belangrijke stap om de medewerker meer grip te geven op verlof. Daarom hechten we eraan dat er wordt doorgezet met het opzetten van een extern fonds. Hierdoor zal er zeker een toename zijn van het gebruik van deze mooie regeling. We zouden willen opnemen dat ook plusuren gestort kunnen worden in het Balansbudget.

In het kader van **duurzaam werken** tot de AOW-gerechtigde leeftijd stellen we voor de volgende de regeling in de cao op te nemen:

- Vanaf 5 jaar voor de AOW-leeftijd kan een medewerker kiezen minder te gaan werken volgens een 80/90/100% regeling: 80% in tijd werken/salaris op 90% en pensioenopbouw 100%
- In overleg kan ook gekozen worden voor 60/80/100% of zelfs 50/75/100%.
- De werknemer kan ook kiezen minder pensioen op te bouwen. Verdeling blijft 50/50.

- Werknemer kan ook verlofuren uit het Balansbudget inzetten om het inkomen aan te vullen.
- Voor inkomens tot 130% WML geldt 80/95/100%
- Vrijgekomen uren inzetten voor (meer uren) jonge medewerkers

Het lijkt ons goed om te bespreken hoe de invoering van deze generatieregeling zich verhoudt tot de bestaande 45-jarenregeling.

## Ontwikkelmogelijkheden

### A. Regeling voor doorstromers (4.2.8.)

We stellen voor artikel 4.2.8 aan te passen zodat de zelfde afspraken over lestijd = werktijd gelden als voor zij-instromers

### B. Opleidingsbeleid.

In artikel 5.2 over scholing en ontwikkeling willen we opnemen dat er geen terugbetalingsafspraken in contracten mogen worden gemaakt bij functiegerichte, dan wel verplichte scholing.

### C. Aanpassing progressie in loongebouw

Het moet aantrekkelijker worden voor medewerkers om zich te ontwikkelen richting een hogere functie. Naast de grotere uitdaging, is de beloning ook een belangrijke factor om bevordering aantrekkelijk te maken. Daarvoor moet er meer progressie komen in het loongebouw, met name tussen schaal 25 en schaal 45. We willen kijken welke concrete aanpassing(en) we nu al kunnen doen en welke afspraken we volgend stappen in een protocol kunnen vastleggen.

## Overig

### A. Aanscherping regeling vergoeding BHV (artikel 8.3)

Er is nog steeds veel discussie in organisaties over de BHV-vergoeding. We stellen daarom de volgende aanscherping voor:

- “Niet als onderdeel van maar naast je functie” schrappen, of koppelen aan de rollen ploegleider en coördinator.
- In de toelichting opnemen dat een organisatie niet voldoet aan de wet als er geen BHV'ers zijn, maar alleen Basishulpverleners.
- En in de toelichting schrappen dat er alleen een vergoeding is als het naast de functie is.

### B. Aanpassing regeling slaapdiensten

Na onze vorige cao-aanpassing bleek dat het schrappen van de vergoeding in tijd voor sommige organisaties en medewerkers ongewenste effecten had. We stellen daarom voor de keuzemogelijkheid in te brengen van volledige vergoeding in geld of deels in tijd en geld. Liefst als keuze van het individu.

### C. Bereikbaarheidsdienstregeling

Het blijkt dat er niet-zorg verlenende functies zijn die bereikbaarheidsdiensten draaien. Hiervoor zijn lokaal soms wel en soms niet afspraken gemaakt over vergoeding. Er blijkt behoefte aan een landelijke richtlijn. We stellen daarom voor een extra categorie in te brengen voor niet zorg verlenende functies. Daarbij willen we rekening houden met bestaande lokale afspraken door een bodem af te spreken.

### D. 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: we behouden ons het recht voor om gedurende de onderhandelingen met aanvullende voorstellen te komen.