



Stichting Vigo



Datum

15 november 2024

Ons kenmerk



Betreft / Onderwerp

Ultimatum

Doorkiesnummer



Email contactpersoon



Bijlage(n)

-

Geachte heer ,

Zoals u weet heeft de FNV, namens haar leden, afgelopen jaar verschillende gesprekken (5 februari, 14 maart, 29 april, 29 mei, 5 juni en 22 augustus 2024) met de Raad van Bestuur van VIGO gevoerd over de onveilige en onverantwoorde werkomstandigheden bij Pactum. Daarbij hebben wij namens onze leden de noodklok geluid.

Er is sprake van acute onveiligheid voor personeel en kinderen. Zowel FNV als medewerkers hebben meldingen gemaakt van dagelijkse fysieke aanvallen en seksueel grensoverschrijdend gedrag, brandgevaar, onveilige vloeren op de verdieping met doorzakkingsgevaar, niet-werkende apparatuur (piepers en telefoons), opengetrapte deuren, intimidatie en bedreigingen en onvoldoende ingewerkt en handelingsbekwaam personeel op het aantal kinderen.

Voorgeschiedenis

Ondanks het feit dat wij sinds februari 2024 over bovenstaande problematiek gesprekken te hebben gevoerd, bent u niet tegemoet gekomen aan onze voorstellen en zijn de onveilige en onverantwoorde werkomstandigheden in alle drie de regio's alleen maar verergerd. Op enig moment was voor medewerkers de maat dan ook vol. De FNV heeft u, namens hen, reeds op 8 oktober 2024 een 'Rode-Knop-brief' toegestuurd. Die "rode knop" is niet lichtzinnig ingedrukt. Met het indrukken van hiervan geven medewerkers aan dat de grens is overschreden en dat medewerkers het werk niet meer verantwoord kunnen uitvoeren. Hiermee wordt ook de verantwoordelijkheid en het initiatief voor de oplossing overgedragen aan de werkgever.

In de brief van 8 oktober hebben wij u vervolgens voorstellen gedaan, welke in onze ogen noodzakelijk zijn om de veiligheid te kunnen waarborgen, waaronder sluiting van groepen voor zolang aan een drietal overige eisen niet is voldaan.

Tijdens de onderhandeling met u op 14 oktober 2024 heeft u ons toegezegd te werken aan de door ons geformuleerde eisen. Op 18 oktober 2024 heeft u schriftelijk gereageerd. In uw brief verwees u veelal, zonder toelichting, naar het zogenaamde Plan Pactum dat naar uw verwachting op 1 november 2024 met ons gedeeld zou worden. Wij hebben in reactie daarop bij brief van 31 oktober 2024 vervolgens geconcludeerd dat u niet (concreet) bent ingegaan op onze voorstellen. Zo ontbraken duidelijke tegenvoorstellen en ontbrak concrete inhoud en tijdsplanning om de acute problematiek op te lossen. We hebben u medegedeeld dat wij bereid waren om Plan Pactum af te wachten en u tot 4 november 2024 de tijd te geven om aan onze eisen tegemoet te komen.

Op onze brief laatste brief van 31 oktober 2024 hebben wij geen (schriftelijke) reactie ontvangen. Wel heeft u op 5 november 2024, middels een webinar, voor medewerkers en vakbonden uw voorstellen, waaronder die in het Plan Pactum, mondeling toegelicht. Tijdens de presentatie bleek wederom dat uw plannen niet tegemoet komen aan onze eisen en geen oplossing op korte termijn bevatten voor het garanderen van veilige en verantwoorde arbeidsomstandigheden.

Acute risico's

Wij hebben een jaar lang verschillende gesprekken met u gevoerd resulterend in uiteindelijk de noodkreet in de 'Rode-Knop-brief'. Uw herhaaldelijke verzoek om te wachten op nog op te stellen plannen, zonder duidelijke inhoud of tijdslijnen, en opmerkingen zoals "geef ons tijd," "we moeten de afspraken met de gemeenten respecteren," "we zijn hier nog maar net," "geef ons een kans," of "er is geen budget," doen geen recht aan de acute urgentie die speelt. Op alle door ons signaleerde problemen en daaruit voortvloeiende eisen is geen enkele concrete toezegging gedaan.

De risico's inzake veiligheid en werkdruk zijn door het achterblijven van maatregelen verergerd en de risico's zijn inmiddels acuut. Niet alleen betreft dat de kwaliteit en inrichting van panden, maar ook (handhaving van) veiligheidsmaatregelen. Zo melden medewerkers dat zij niet weten op welke wijze zij mogen/moeten ingrijpen in crisissituaties, is er geen scholing geregeld, en is er geen (wettelijk verplicht) beleidsplan vrijheidsbeperkende maatregelen. Het risico op (fysieke) ongelukken is daarbij onacceptabel groot geworden waarbij dit risico zich zelfs al heeft verzeenlijkt.

Onvoldoende maatregelen

In het gesprek van 14 oktober 2024 hebben wij u reeds gewaarschuwd dat wij tot acties over zouden gaan bij uitblijven van concrete maatregelen die de onveiligheid (en werkdruk) bestrijden. Tot op heden hebben wij, ondanks herhaaldelijk verzoek, geen concrete voorstellen van uw zijde mogen ontvangen die hierin voorzien.

Helaas moeten wij dan ook constateren dat er onvoldoende aan de door ons gestelde eisen tegemoet wordt gekomen. Na een jaar gesprekken voeren is de maat voor ons en onze leden vol. Er is – zoals wij u herhaaldelijk hebben laten weten - sprake van een onhoudbare situatie.

U bent inmiddels reeds lange tijd op de hoogte van de onveiligheid waarin u medewerkers te werk stelt. Aangezien u tot op heden niet (voldoende) aan onze eisen tegemoet bent gekomen, moeten wij vaststellen dat u er bewust voor kiest om deze onveilige situatie in stand te houden en medewerkers te laten werken in deze voortdurende acute onveiligheid.

Wij kunnen dan ook helaas niet anders dan constateren dat sprake is van een onoverbrugbaar verschil van standpunten en we uitonderhandeld zijn. Dit hebben wij u vervolgens recent bevestigd per mail.

Wij hebben op 24 september, 26 september, 7 oktober en 11 november 2024 – na de presentatie van Plan Pactum bijeenkomsten met onze leden gehouden. De FNV-leden hebben zich in grote getalen bereid getoond om collectieve acties te voeren. In overleg met onze leden hebben wij dan ook besloten u een ultimatum te stellen.

De eisen waaraan u tegemoet dient te komen zijn:

1) Acute veiligheidseisen

- Daarbij is er een kind-hulpverlener ratio ingesteld die de veiligheid voor medewerkers en de (doel)groepen waarborgt. De hulpverlener-kind ratio komt in samenspraak met de betrokken medewerkers tot stand en waar zij hun rechten ook aan kunnen ontleen.
- De capaciteit bestaat uit medewerkers met vaste contracten of tijdelijke dienstverbanden met uitzicht op een vast dienstverband.
- Scholing, methodiek en kennisoverdracht voor het werken zonder vrijheidsbeperkende maatregelen is gerealiseerd.
- De Complete Agressieaanpak is geïmplementeerd.

Tot het moment dat aan voorgaande eisen is voldaan kunnen medewerkers niet worden blootgesteld aan het werken in acute onveiligheid en kunnen zij niet worden tewerkgesteld op de groepen. Dit geldt met name voor Pactum Zuid en Zetten, maar we verwachten dat u ook voor Oost deze afweging maakt.

- 2) De (brand)veiligheid van alle panden dient per direct in orde te worden gebracht. Dat betekent voldoen aan alle brand- en veiligheidsvoorschriften, alsmede het mogelijk maken van structurele handhaving bij overtreding hiervan. Tevens dienen medewerkers en inhuur te worden getraind op het handelen bij brand, en brand-onveiligheid in uw panden te checken en indien nodig op orde te brengen.
Concreet hebben wij u gemeld dat medewerkers aangeven dat vloeren onveilig zijn, omdat zij er bijna doorheen zakken. Dat de tussendeuren makkelijk kunnen worden opengeschopt. En dat door de vele wisselingen in personeel het personeel onvoldoende (up-to-date) kennis heeft over brandveiligheidsmaatregelen, en de weg niet kennen in de panden.
- 3) De structurele inzet van beveiligers en terreinwachten aan de uitvoering binnen alle groepen in alle dagdelen.
- 4) Taken en verantwoordelijkheden in de organisatie van werkzaamheden te beschrijven en inzichtelijk te maken voor iedere medewerker. Medewerkers dienen onderling inzicht te hebben in de rollen en de (daarbij behorende) bevoegdheden en verantwoordelijkheden . En niet overeengekomen taken en verantwoordelijkheden terug te draaien.

- 5) Roosters dienen uiterlijk een maand vooraf vastgesteld te worden. Medewerkers kunnen rechten ontlenuen aan de vastgestelde roosters. Roosterwijzigingen kunnen na deze vaststelling alleen met hun instemming worden doorgevoerd. Dit is nodig om hun zekerheid in de werk-privébalans te waarborgen.
- 6) De instelling van een meldpunt voor misstanden en interne sociale onveiligheid.
- 7) Arbeidsomstandigheden worden georganiseerd die passen bij werken met kwetsbare mensen en met de eigen kwetsbaarheden en een lerende omgeving te faciliteren. Het is daarvoor noodzakelijk dat medewerkers elkaar kennen, elkaar makkelijk bereiken, er onderling vertrouwen is en er geleerd, gereflecteerd en beoordeeld kan worden in vertrouwelijkheid. Dit vraagt om kleinschaligheid binnen de organisatie. De huidige arbeidsomstandigheden voldoen hier niet aan.
- 8) Beperking van externe inhuur tot ziek en piek. Zelfstandigen wordt bij goed functioneren een aanbod gedaan om in loondienst te komen.
- 9) Inzet van capaciteit om structureel (dus niet alleen steeksproefgewijs) diploma's en VOG's van externe inhuur (ZZPers én uitzendbureau's) te checken met als doel veilig en kwalitatief te kunnen werken.
- 10) Het opstellen en implementeren van een concreet inwerkbeleid (dus niet welkomstbeleid) voor nieuwe medewerkers, waarin sprake is van een gedegen inwerktermijn, door middel van bovenformatieve bezetting, toekenning van inwerktijd aan medewerkers en scholing en voorlichting met betrekking tot veiligheidseisen en dit beleid aan alle medewerkers kenbaar maken.
- 11) Alle individuele medewerkers per direct te informeren en inzicht geven in de individuele werklasterkening.
- 12) Invoering van een 360-graden feedback systeem voor leidinggevenden.
- 13) Er wordt een onderzoek ingesteld tot de-fusering van Pactum uit VIGO, met als doel de-fusering serieus te overwegen.
- 14) Taken en verantwoordelijkheden worden zo laag mogelijk in de organisatie belegd, en daarmee de afhankelijkheid van het centraal bureau rondom dagelijkse basisbehoeften, aansturing en communicatie tot een minimum te beperken.
Denk hierbij aan bijvoorbeeld het kunnen regelen van een treinkaartje door hulpverleners, de fysieke aanwezigheid van personeelszaken, personeelsontwikkeling en communicatie in de regio te beleggen, of het direct kunnen communiceren van leidinggevenden naar hun teams, in plaats dat te moeten regelen via communicatie vanuit VIGO. Ter voorkoming van het stagneren en frustreren van processen die noodzakelijk zijn in het dagelijks functioneren. Het gaat hier over het organiseren van een platte organisatie.

Indien wij **vóór maandag 25 november 2024** geen schriftelijke reactie van u hebben ontvangen, waaruit blijkt dat u integraal akkoord gaat met de hiervoor geformuleerde eisen, zijn wij genoodzaakt door middel van collectieve acties onze eisen kracht bij te zetten.

Er blijft tijdens collectieve acties een minimale bezetting aanwezig voor crisiszorg en niet uitstelbare zorg. Groepen waar tijdens deze uren kinderen verblijven, blijven open met minimaal noodzakelijke bezetting. U zult zorgdragen voor het informeren van derden, het beantwoorden van vragen en het afzeggen van afspraken.

Wij gaan ervan uit dat deze afspraken voldoende zijn om de veiligheid en de minimaal noodzakelijke zorg tijdens acties te garanderen.

Mochten er in uw instelling zodanig specifieke concrete omstandigheden zijn waardoor er andere of aanvullende afspraken gemaakt moeten worden **dan verzoeken wij u om hierover contact op te nemen met de bestuurder van FNV Zorg en Welzijn, Maaike van der Aar, telefoonnummer [REDACTED]**.

Het is mogelijk dat, behalve u, ook derden hinder of schade ondervinden van de door ons georganiseerde acties. Dit vloeit logischerwijs voort uit ons actierecht, zoals neergelegd in art. 6 lid 4 ESH en is als zodanig rechtmatig. **Wij wijzen u erop dat het uw verantwoordelijkheid is eventuele derden tijdig in kennis te stellen van dit ultimatum en mogelijke acties.**

Voorts attenderen wij u erop dat wij werk dat normaliter uitgevoerd wordt door de actievoerders, hierbij besmet verklaren en dat wij het laten overnemen van dat werk onrechtmatig achten. Wij behouden ons het recht voor om zonder nadere aankondiging over te gaan tot het nemen van (rechts)maatregelen wanneer wij constateren dat u zich schuldig maakt aan het overtreden van het zogenaamde "onderkruipersverbod" of anderszins onrechtmatig jegens onze vakorganisatie handelt. Dit kan ook betekenen dat wij de Nederlandse Arbeidsinspectie vragen een onderzoek in te stellen. Vanzelfsprekend zullen wij onze leden en andere werknemers oproepen om geen besmet werk te verrichten.

Uw reactie zien wij belangstellend tegemoet.

Hoogachtend,

Maaike van der Aar
Bestuurder FNV Jeugdzorg



Zakaria Boufangacha
Coördinator Arbeidsvoorwaarden